



HAYS Recruiting experts
worldwide

处在十字路口的亚洲： 人才供给是否能满足 日益增长的需求

2017瀚纳仕亚洲薪酬指南



目录

介绍	3
市场概况与趋势	4
薪酬政策	6
招聘趋势	9
经济展望	15
候选人趋势	16
薪酬信息	22
会计与财务	23
建筑业	32
审计风险与合规	34
银行业与金融服务	39
建筑工程	49
客服中心	53
教育	54
金融科技	55
人力资源	64
信息技术	68
保险业	76
法律	81
生命科学	84
制造与运营	88
办公室专员	96
石油和天然气	99
采购与供应链	104
房地产	108
销售与市场	111

欢迎参阅2017瀚纳仕亚洲薪酬指南。第十期瀚纳仕年度薪酬指南中的见解来自于雇用超过六百万名员工的逾3,000位雇主。



Christine Wright – 瀚纳仕亚洲区执行总监

随着亚洲在推动全球化的进程中起到主导作用，重新发展的贸易关系在经济方面所产生的影响变得日益清晰，2017将会是充满变化的一年。

这会为公司同时带来机遇和挑战。雇主将必须确保自身人事和招聘策略能迅速适应新兴环境，并从中取得繁荣。在吸引优质新员工的同时，也必须留住现有人才。我们的报告指出，仅有38%的受访求职者认为他们的职业可以在当前所在的公司有所发展，这相当于一记警钟。然而，在当前的环境下，工作保障则是很多求职者优先考虑的事项。

我们的研究还显示，去年的部分主要趋势还将在2017年继续，包括技能短缺以及对临时雇员的依赖。

我们期待与您合作，共同针对未来一年的复杂环境制定求职策略。

与此同时，我们希望本指南的薪酬和招聘市场见解能够为您带来良好的开端，进入这充满兴味的一年。

感谢

我们在此衷心感谢所有为今年的薪酬指南收集数据的机构。您的贡献确保我们能够制作一份信息充足并能协助您制定商业决策的薪酬指南。

免责声明：瀚纳仕薪酬指南是为客户与求职者提供的一项增值服务。尽管数据的收集与汇编工作十分严谨，然而本指南仅为解释说明而非决定性文件。因此，其中信息仅可作为参考。未经瀚纳仕书面许可，不得复制全部或部分內容。

61%

的雇主预计其所在企业的
商业活动在未来12个月中会有所增加

技能短缺与人才挽留 亚洲极具挑战的2017年

我们预计2017年对许多雇主来说是极具挑战的一年，随着区域和全球贸易伙伴关系的变化，他们势必面对因此而变化不断的经济环境。

但乐观的是，即便存在国家层面上的经济顾虑，仍有61%的受访雇主预期商业活动会在这一有所增长。

有超过一般的受访者（51%）预期其当地经济将在这一年保持平稳（相比去年增长9%）；33%预计其当地经济将有所下滑（去年为43%）；剩余16%预计其所在国家的经济将在这一年有所改观。

96%的受访雇主表示技能短缺仍然是其所面临的问题。在技能短缺方面，59%的雇主表示他们愿意考虑雇用或资助合格的海外求职者。这一数字相比去年下降六个百分点，相信这一下降是因为在多数国家中均受到其劳动法规锁紧的影响。

在所有国家中，有12%的员工为外国人——相比去年下降4%。新加坡的劳动力是最具多样性的，有21%的工作岗位由外国人担任；中国的劳动力则最不具有多样性（仅6%外国人），其次为日本（9%）。

性别多样性略有改善，有31%的管理角色由女性担任，这一比例在去年则仅为29%。

42%的雇主计划在未来12个月增加长期员工人数，而47%的雇主则期望员工人数保持不变。调查还显示，21%的雇主期望增加临时员工的雇用，而72%的雇主则选择与招聘中介合作解决临时员工问题（相比去年的67%有所增长）。

薪酬的预期结果与去年相似。多数雇主（40%）在上次评估中为员工加薪三到六个百分点，38%的雇主则计划在下次评估时进行同样的操作。有28%的雇主仅计划给予员工不超过三个百分点的加薪。

中国连续第二年在加薪方面处于领先，有56%的雇主计划给予六个百分点以上的加薪。日本则保持其加薪幅度最低的位置，有76%的雇主计划仅给予不超过三个百分点的加薪。日本求职者的步调也趋于一致，相比去年指南中的数字，今年对加薪不抱期待的日本求职者人数增长了14%。

香港、新加坡和马来西亚的多数雇主则计划将加薪幅度控制在三到六个百分点。这对于香港的雇主来说可能存在挑战，因为当地期待加薪幅度超过10%的求职者相比去年增长了9%。

我们的调查显示，有85%的雇主在薪酬之外还为员工提供其他福利，最受欢迎的福利包括健康和医疗福利（有70%的雇主提供）、人寿保险（40%）、车辆或车辆津贴（34%）、养老保险（31%）和住房津贴（26%）。这一趋势相比去年没有发生明显变化。

而在求职者方面，我们的调查显示，有34%的受访者正在积极寻找工作——相比去年下降10%。在这些人中，有25%计划在未来六个月中更换工作，65%则准备搬迁到其他国

家工作。

仅有38%的求职者确信当前的雇主能为其提供职业发展机会，而47%的求职者则向我们表示，寻求新职位的核心动机在于职业发展的欠缺。

在计划变换工作中的人中，有61%希望获取更高的薪水，这一数字在去年仅为48%。其他因素包括：新挑战（43%）、管理风格或公司文化（36%）。

尽管如此，有65%的受访者表示他们并未在过去一年要求加薪。20%成功要求加薪（相比2016年的26%有所下降），而15%的加薪要求则被拒绝（去年仅为12%）。

查看我们《2016年瀚纳仕全球技能指数报告》，了解全球范围内的雇主在招聘熟练劳动力方面所面临的挑战。

hays-index.com

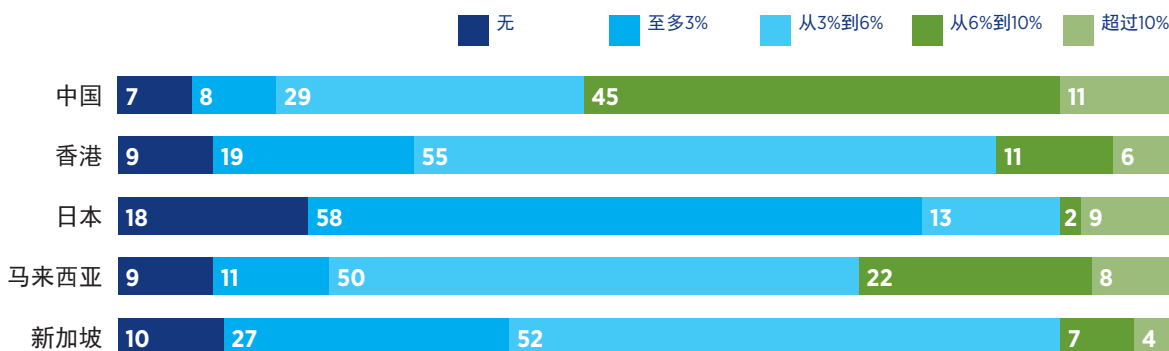


薪酬政策 加薪

1. 自上次绩效考核，各个国家平均加薪多少个百分点：



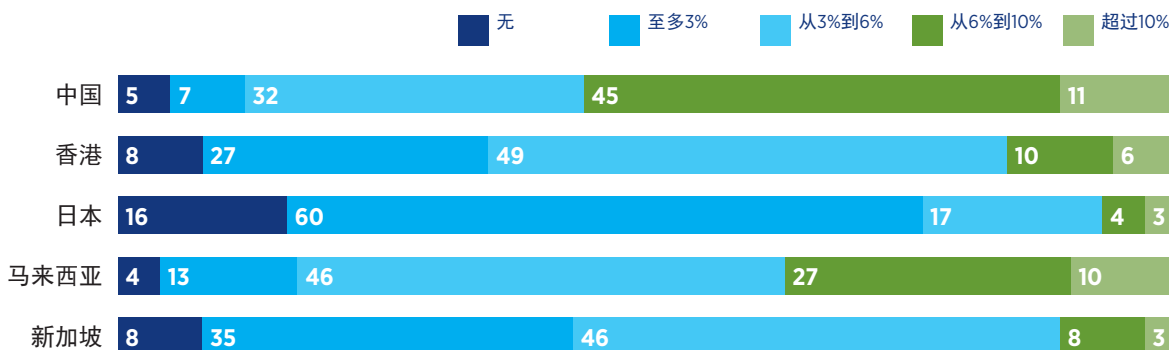
按国家和地区区分：



2. 预期下次绩效考核，各个国家平均加薪多少个百分点：



按国家和地区区分：

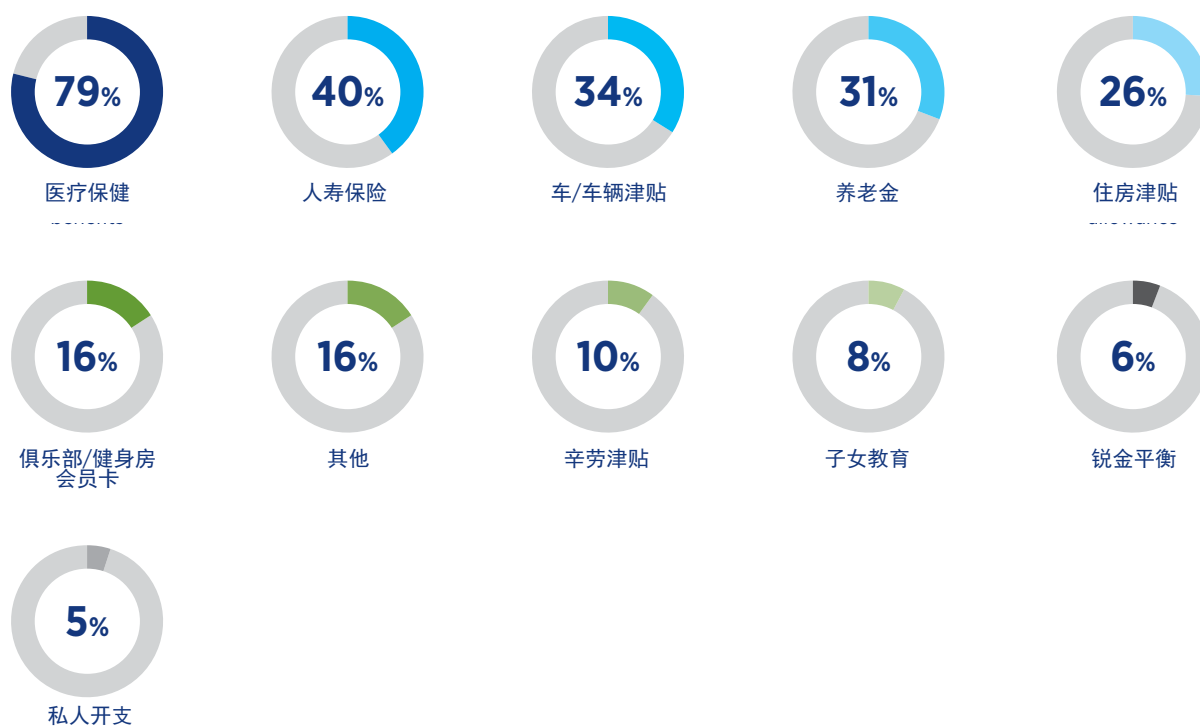


3. 你在工资和奖金之外有没有发放任何福利？



如果有的话，你提供以下哪些福利？*

涵盖所有国家和地区：



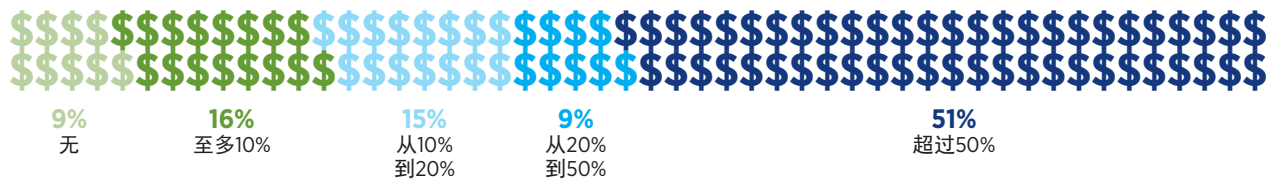
*可多选。

薪酬政策 奖金

4. 奖金是你所在机构薪酬福利条件的一部分吗？



5. 你今年计划为百分之多少的员工发放奖金？

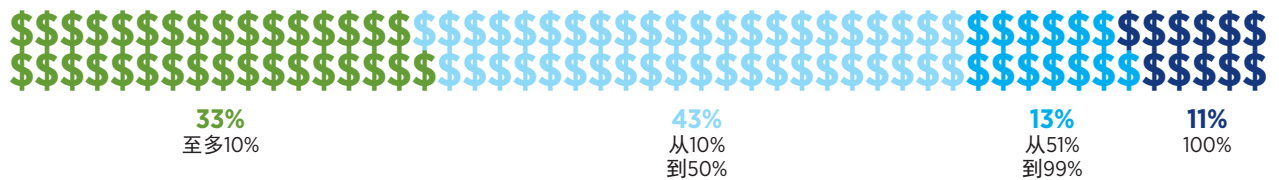


6. 奖金与以下哪项有关*：

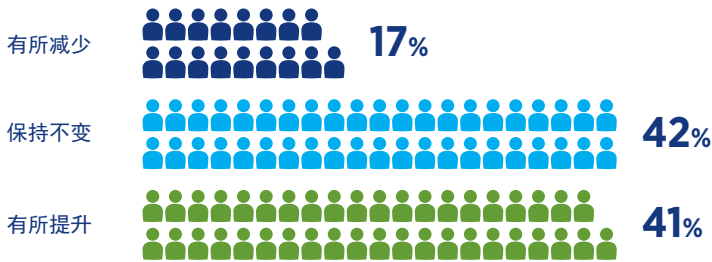


*可多选。

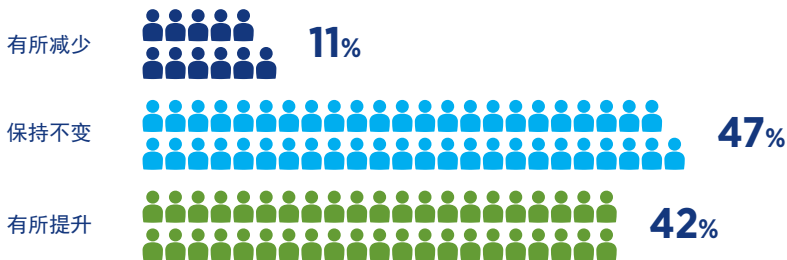
7. 你计划用员工薪酬的百分之多少作为奖金？



8. 在过去12个月内，你部门有长期合同的员工比例...



9. 在未来12个月内，希望你部门有长期合同的员工比例...



10. 在过去12个月内，你是否曾采用灵活员工方案？

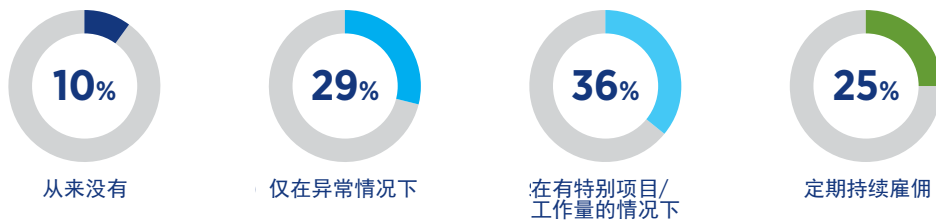


如果是，请说明哪一个是最常用的*：

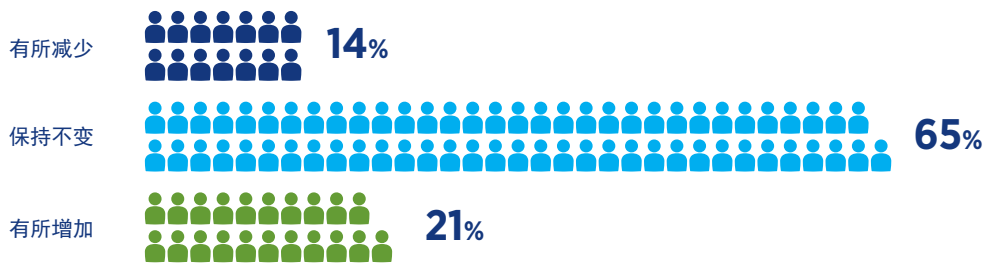


*可多选。

11. 你雇佣短期/合约员工的频率？



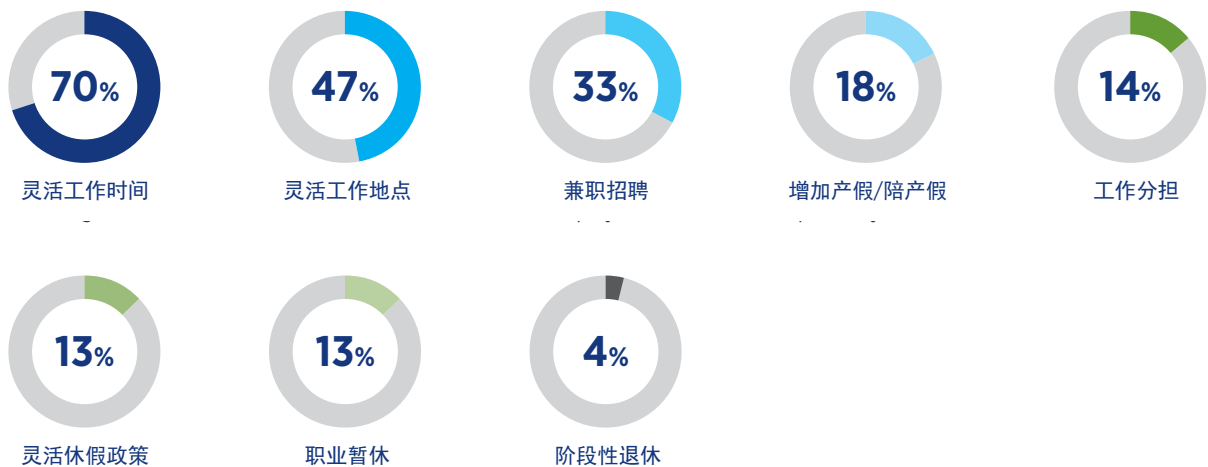
12. 在未来12个月内，你希望所雇佣的短期/合约员工...



13. 你的工作场所是否考虑灵活的用工措施？



如果是，你提供以下哪些用工措施？*

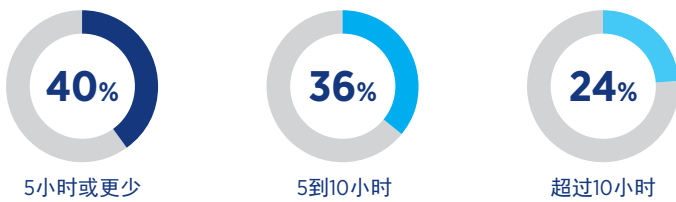


*可多选。

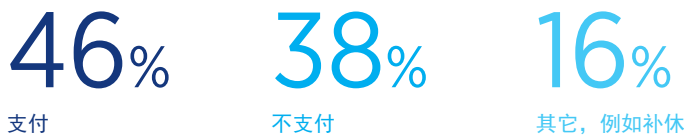
14. 在过去12个月内，你所在机构的加班/额外工作时间：



15. 如果有所增加，那么每周增加多少时间：



16. 雇主是否为员工的额外工作时间支付报酬？



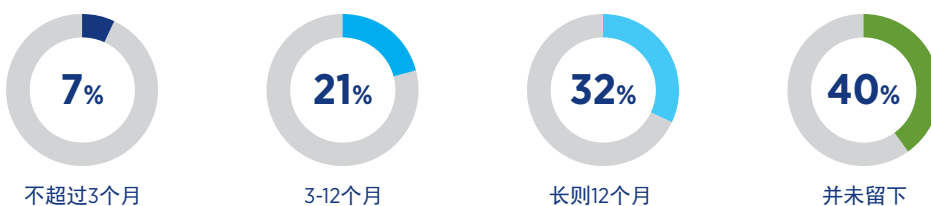
17. 当员工辞职时你是否会提出新条件予以挽留？



18. 在过去12个月内，你对所在部门百分之多少的员工辞职时提出新条件予以挽留？



19. 在挽留条件下，员工通常会待多长时间？



招聘趋势 多样性与英才制度

20. 你的机构有正规到位的多样性政策和管理吗？



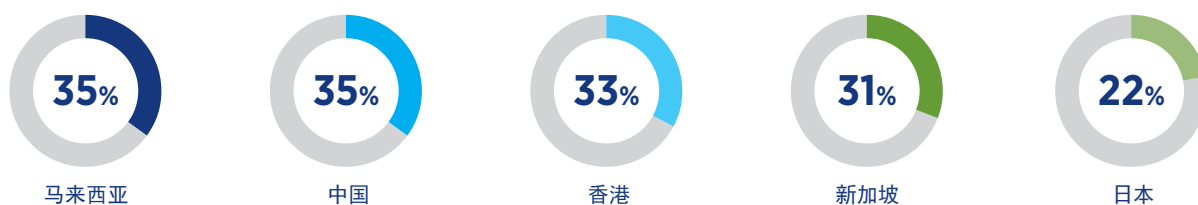
21. 如果有此类政策和惯例到位，其遵守程度如何？



22. 你的机构女性在管理层中占多大比重？



按国家和地区区分：



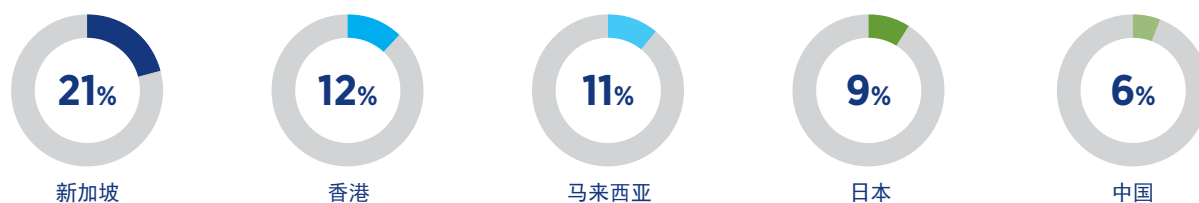
招聘趋势 多样性与英才制度

23. 你所在机构有百分之多少的外国员工？

12%

涵盖所有国家

按国家和地区区分：



24. 你认为所在机构的主要人才提拔标准是基于：

15%

工作年限

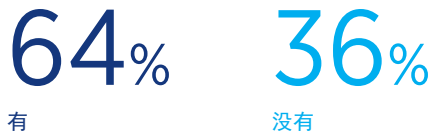
69%

工作表现

16%

人际关系

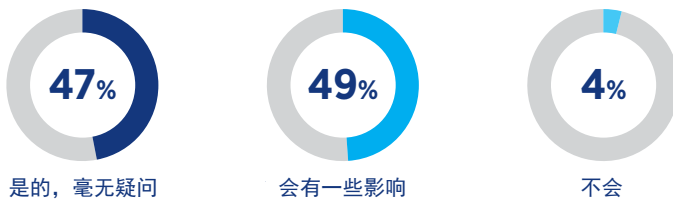
25. 为实现当前商业目标，你认为所在机构有所需人才吗？



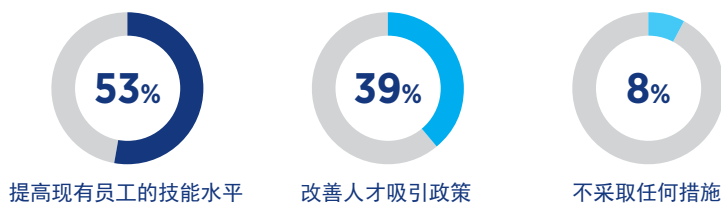
26. 最近你觉得哪个领域很难招聘员工？

	初级管理 人员	中级管理 人员	高级管理 人员		初级管理 人员	中级管理 人员	高级管理 人员
会计与财务	13%	19%	10%	运营	11%	12%	7%
银行业与金融服务	3%	6%	4%	制造	6%	6%	3%
分销	2%	4%	2%	房地产/设备管理	3%	4%	2%
工程	12%	15%	6%	采购	3%	7%	2%
人力资源	5%	12%	4%	研发	7%	9%	5%
IT	12%	18%	7%	销售	17%	22%	14%
法律	3%	7%	3%	供应链	5%	9%	3%
市场	8%	15%	10%				

27. 技能短缺是否会妨碍你公司的有效运作？



28. 你所在机构会采用哪些措施来解决紧急的技能短缺情况？



29. 在技能短缺的领域，你是否会考虑雇佣或赞助一位合格的海外求职者？



30. 在过去12个月，商业活动...

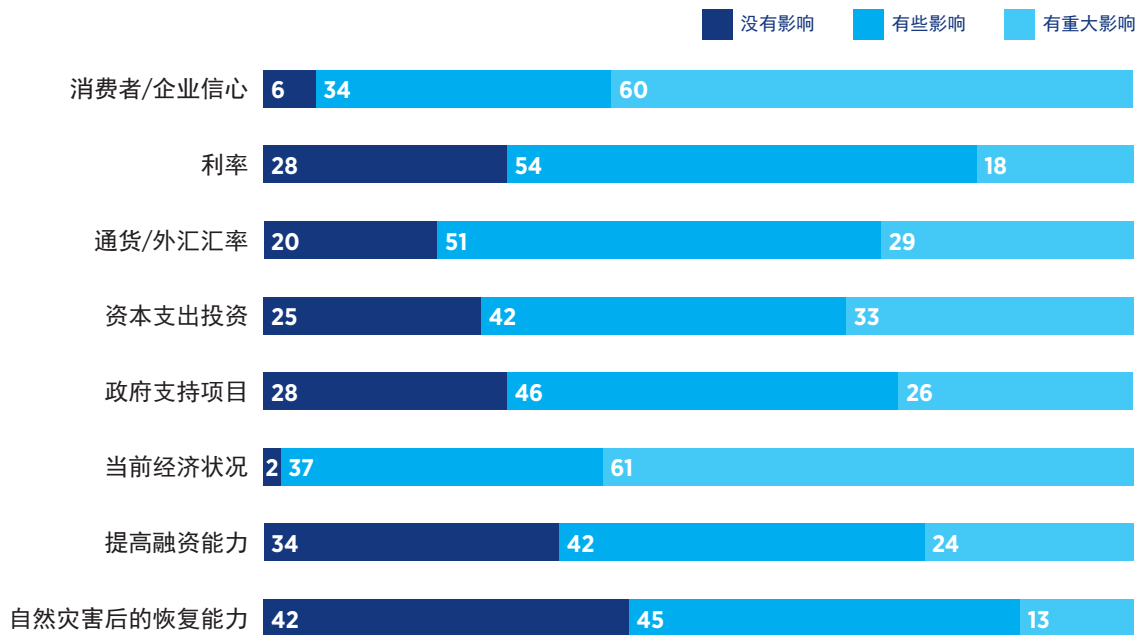


31. 在未来12个月，您预计商业活动将会...



32. 以下关键因素对于推动你的商业活动水平具有怎样的影响？

影响程度



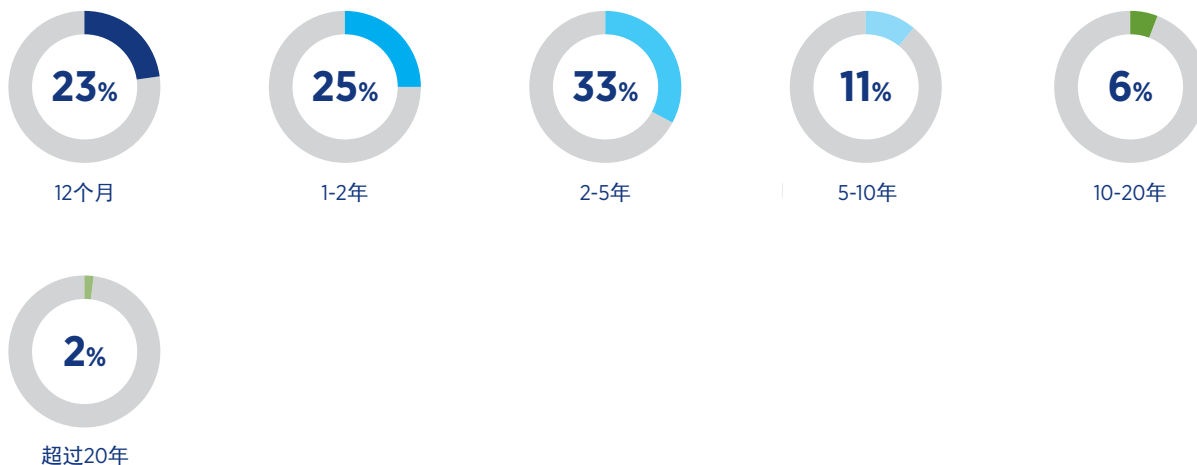
33. 你预计未来6至12个月的经济前景将会*：



*数据收集于2016年9月至11月

候选人趋势 员工有什么想法？

34. 你在当前岗位待了多长时间？涵盖所有国家：



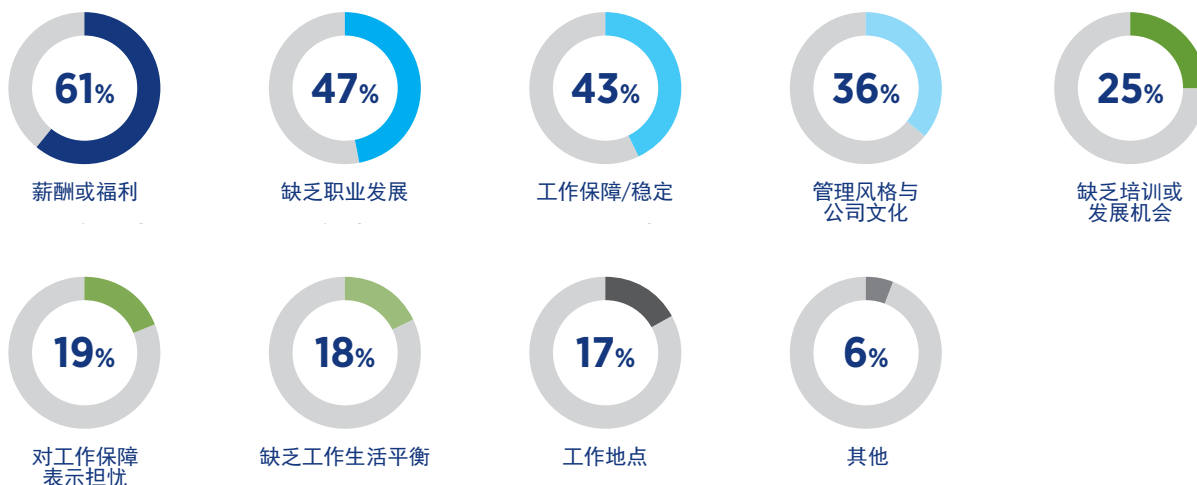
35. 你在积极寻找新工作吗？



36. 你预计将在何时换工作？



37. 你为什么想要找新工作？*

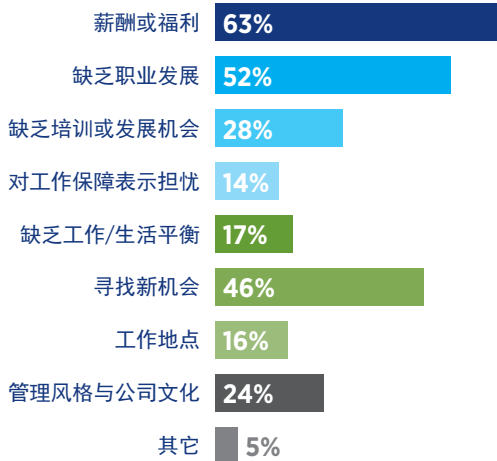


*可多选。

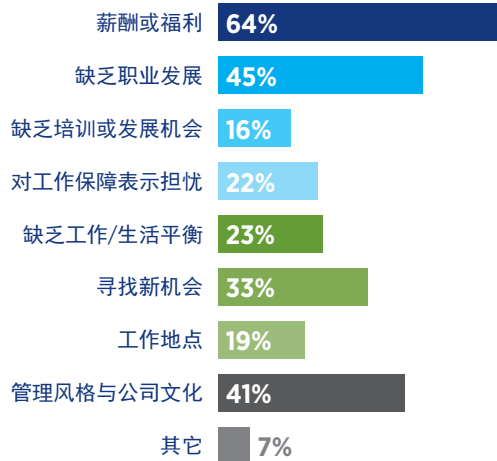
候选人趋势 员工有什么想法？

按国家和地区区分的找新工作原因*：

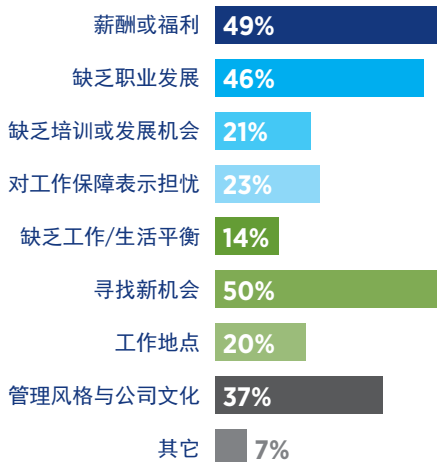
中国



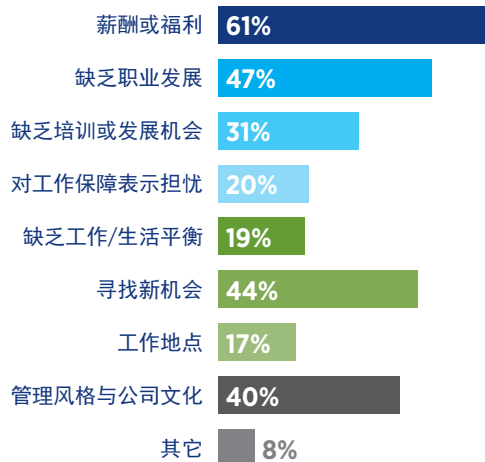
香港



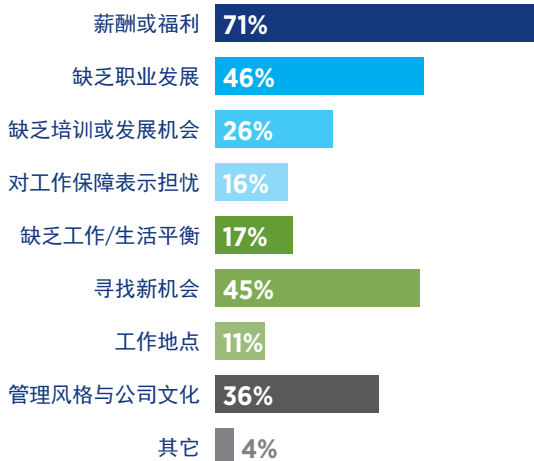
日本



马来西亚



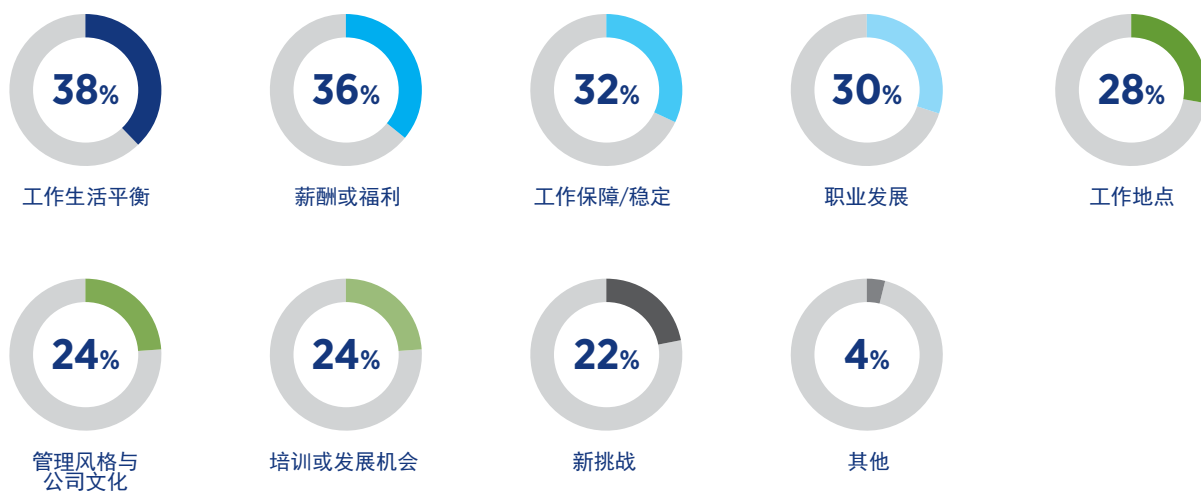
新加坡



*可多选。

候选人趋势 员工有什么想法？

38. 如果你不换工作，是什么可以让你留任目前岗位？*



*可多选。

瀚纳仕是领英LinkedIn全球关注人数排名第一的招聘公司，目前已经在全球拥有超过150万的关注者。关注我们的领英帐户，获得第一手的职场动态和招聘信息。

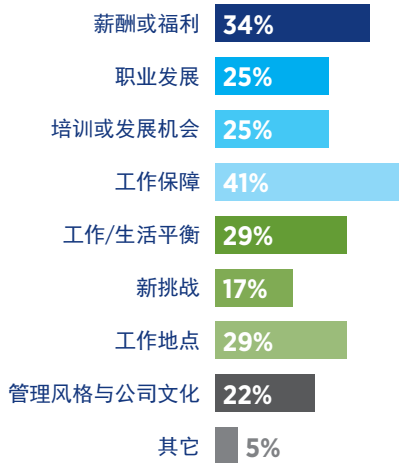


关注我们的领英帐户[linkedin.com/company/hays](https://www.linkedin.com/company/hays)

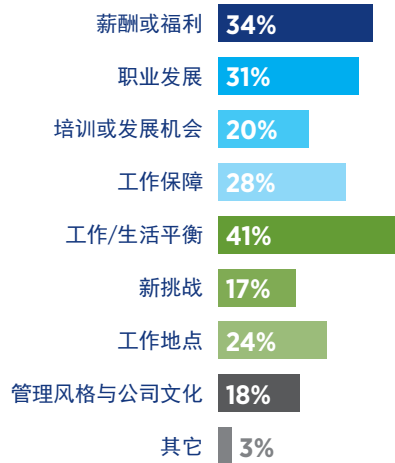
候选人趋势 员工有什么想法？

按国家和地区区分的留任目前岗位的原因*：

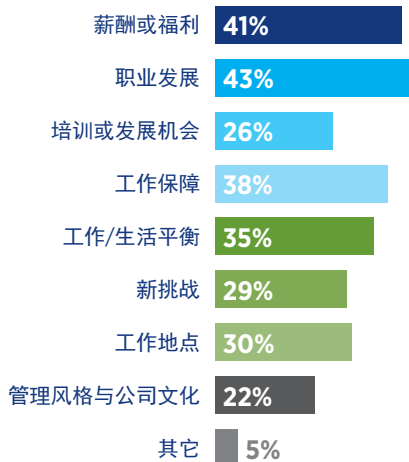
中国



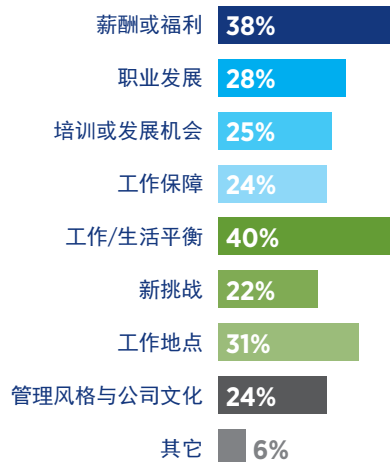
香港



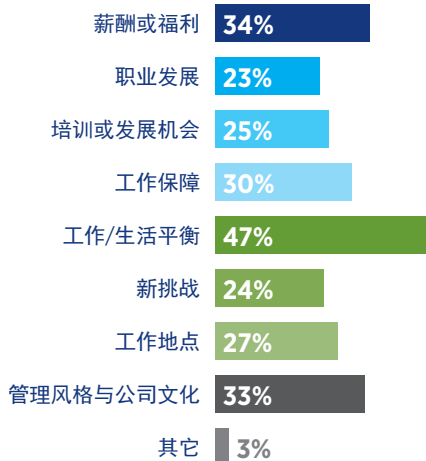
日本



马来西亚



新加坡



候选人趋势 员工有什么想法？

39. 你是否愿意搬到至其他国家工作？

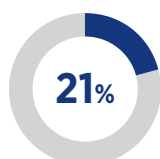
65%

愿意

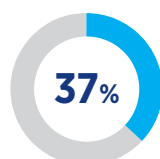
35%

不愿意

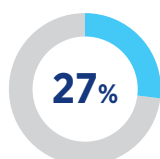
40. 在工作时间之余，你花费多少时间来提高您的专业技能？



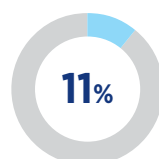
无



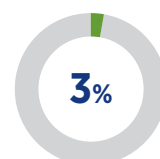
每周1-2小时



每周3-5小时



每周6-10小时



每周10-24小时



每周大于24小时

*可多选。

41. 你当前公司是否恰当评估了你的个人绩效？

59%

是

41%

不是

42. 你是否满意你当前公司提供的薪酬总额（包括工资，奖金和福利等）？

44%

是

56%

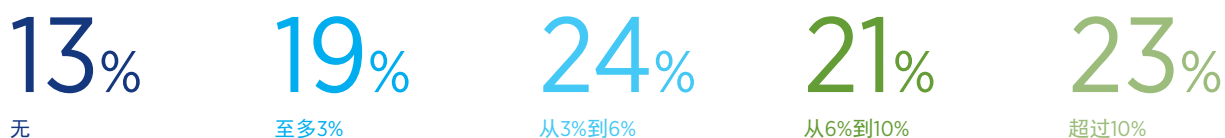
不是

候选人趋势 员工有什么想法？

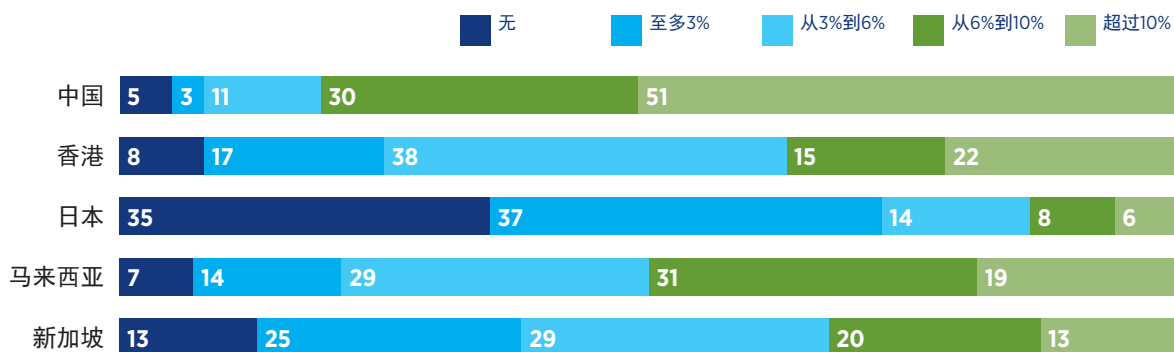
43. 去年你有要求加薪吗？



44. 你期望在下次考核中，获得多少百分比的加薪？



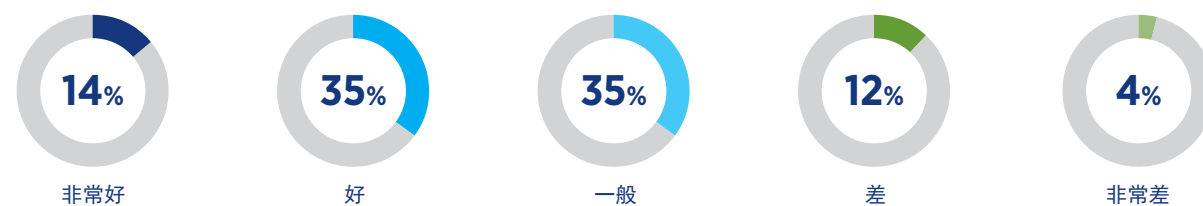
按国家和地区区分：



45. 你所在机构有职业发展的空间吗？



46. 你如何评价自己的工作/生活平衡性？



薪酬和行业概述

纵览你的职场领域

如何使用本指南

使用我们的薪酬表格

薪酬都以当地货币计算，典型薪酬范围以千（日元以百万）为单位。参看薪酬表格中的备注部分以确定是否包含基本工资和其它福利。

人力资源总监/人力资源负责人(工作经验小于8年)

中国

500 - 1,000 薪酬范围

会计与财务



中国

中国的初创公司数量持续增长，2017年，许多这类公司都将通过公开上市的方式募集其所需的资本。这是因为在前几年从美国证券交易市场退市的公司都在寻找回归的道路。因此，具备坚实中国市场IPO经验的CFO将在这一年受到追捧。

各个领域对 FP&A 专业人士也有着极高的需求。高级金融专业人才仍着重于加强自身的 FP&A 职能，通过将会计流程中的一部分转向共享服务中心 (SSC) 而为公司节约成本。不断上升的中国劳动力成本，导致很多公司将其SSC职能从一线城市撤离到二三线城市，为成都、大连、武汉等地带来对合格人才的需求。

2017年的薪酬福利趋势显示，有越来越多的数字和技术行业公司为其高级管理人员提供股权计划，以协助挽留人才、并进一步予以激励。

然而，对于多数会计与财务专业人士来说，我们预期未来一年的薪资涨幅不大。

求职者趋势方面，在会计与财务的不同层面上，文化契合度和求职者软技能仍会在2017年的招聘决定中发挥更重要的作用。公司认为，更符合其文化的求职者更容易进步，并为公司提供附加价值。求职者在考虑工作职位时，也会积极考虑他们是否符合潜在雇主的文化价值观。

香港

2016年的会计与财务招聘水平稳定，这一趋势将持续到2017年区域和地方的各行各业。

在银行部门，我们预计监管报告职位和战略财务业务合作伙伴职位的需求将在2017年有所上升。但是，组织机构会希望在编制管理上拥有更大的灵活性，因此将有更多永久职位被转成合同职位。

非银行金融服务业则将继续受益于中国资本的涌入。多项策略性收购已经为香港的中、后台服务提供商创造了招聘需求，与此同时，对普通话专业人才的需求也增加了。定于年底完成的一系列新的收购案则将创造更多招聘需求。

而在保险行业，人寿和综合保险方面的中高层管理人才在2016年持续变动。在未来12个月中，我们预期将有新员工加入区域会计与财务团队，辅助公司对区域法规报告要求进行实施和监督。东南亚和中国地区的收入增长也将推动保险和零售行业对管理会计求职者的需求。

此外，虽然IT和电信组织机构都会持续将

日常财务职能外包给海外服务商，但两个行业都更为需要基于香港的区域财务规划分析师。

很多雇主都选择将常规职能外包给位于海外的共享服务中心，因此，对于这些职能的求职者来说，市场并不强劲。

日本

金融专业人士在日本的竞争尤为激烈，很多公司现已提供高达40%的绩效奖金和具备吸引力的退休计划，用以吸引求职者、挽留现有员工。公司还提供有吸引力的签约奖金，鼓励候选人接受聘用。

虽然日本经济仍然疲软，其就业市场却显蓬勃，对双语和双文化金融专业人才的需求尤为强劲。

未来一年，我们预计会计与财务专业人士将面临大量机会。强劲的招聘市场很有可能令各个级别的求职者受益，从两三年经验的会计，到财务规划分析师、财务经理和财务主任，到具备多个行业跨国公司经验的财务总监。技术、金融服务和生命科学行业通常会给出最具吸引力的薪酬组合。

我们预计，日本在2017年的大部分招聘行为都将针对接替者，同时将有显著的例外情况出现。对于刚在日本开设公司的跨国企业和希望进一步扩大市场的成熟跨国企业来说，新角色的创立将成为趋势。这一点在零售和生命科学企业中尤为突出。

具备注册会计师资格、并有公共会计公司工作经验的求职者能够收到多份聘用邀请，尤其是那些在海外毕业、且具备海外工作背景的求职者。

雇主仍在寻找具备出色沟通能力和商业头脑的财务规划分析师。虽然日本的薪酬水平停滞不前，跨国企业却一直提供高薪福利，以吸引高素质的金融分析人才，很多求职者在转换公司时都获得了大幅加薪。

“香港非银行金融服务业将继续受益于中国资本的涌入。”

会计与财务

马来西亚

马来西亚的会计与财务求职者市场总体来说仍保持强劲，多项趋势都在驱动招聘需求。

马来西亚作为亚洲共享服务中心和知识中心的重要性日益显著，且仍然是其明显的就业趋势。共享服务行业对于财务专业人士的需求将在今年继续增长，为那些具备所需技能的求职者带来更高的薪资。

与此同时，马来西亚于2015年起征的商品和服务税（GST）将持续为税务专业人士创造就业需求。随着GST实施的完成，很多公司都将注意力转向更高的税收效率。我们预计这一趋势还将在今年持续，为那些在帮助企业实现税收效率方面具备实操经验的定价税务专业人士的转职创造了特别的需求。

求职者的流动也对会计与财务专业人士的招聘水平造成了影响。由于公司编制的下降，许多在自身领域已经取得进展的专业人士都将离开公司。因此，市场对财务主任、财务经理和财务分析师仍将持续需求。我们预期这一趋势在今年继续。

其他招聘趋势方面，我们看到，马来西亚的招聘经理在评估求职者时更着重其软技能，而这一趋势将会持续。基本的财务技能是必需的，但公司只会在确定求职者的文化匹配程度、充分沟通能力、驱动力和决心之后，才会雇用他们。

新加坡

新加坡的金融服务市场正在受到几种趋势的共同影响，包括经济放缓的影响。

我们预计，新加坡的经济形势会导致会计师人才市场供大于求。因此，对于多数会计与财务专业人士来说，2017年的薪资水平将保持不变。

促使新加坡市场人才饱和的另外一个因素，在于各行各业都有越来越多的企业开始离岸经营。操作性质、不面对客户的职位都被转移到成本更低的地方，导致对具备这类技能的求职者的需求有所下降。技术产业，例如油气、建筑和航运等行业的放缓，也导致了求职者人数的增加。

从离岸外包的角度来看，制药行业格外忙碌。很多公司以支付高薪而闻名，但市场上拥有制药行业经验的求职者过剩，使得薪资水平应该会保持稳定。

在零售和快消行业，多数招聘活动都着重在工作经验低于五年的初级员工。高端职位往往供不应求，而且都需要重新创立。招聘经理并不急着填充这些职位，他们更

愿意花些时间来确保自己对求职者市场的理解，以取得最好的经过。这将导致整个招聘进程的长时间延误。

总体而言，新加坡的金融服务业面临着更为艰巨的一年，导致对财务等支持智能的需求下降。我们预期多数招聘活动将集中在初级和中级职位，且仅限于替代者和关键业务招聘。



“新加坡当前的经济形势导致会计师人才市场供大于求。”

Best in Finance & Accounting Recruitment,
Asia CFO Innovation Awards
2012, 2013, 2014, 2015 & 2016



会计与财务 贸易与工业 | 财务管理人员

财务总监/首席财务官	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	700 - 1,000	800 - 1,200	1,000 - 2,500
香港	1,000 - 1,500	1,200 - 2,000	1,400 - 3,000
日本	10 - 15	12 - 25	15 - 30
马来西亚	240 - 420	300 - 720	480 - 900
新加坡	190 - 260	260 - 320	320 - 620

财务控制经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	450 - 700	600 - 800	600 - 1,300
香港	660 - 840	720 - 1,020	840 - 1,350
日本	10 - 15	10 - 18	12 - 20
马来西亚	180 - 240	180 - 300	240 - 360
新加坡	155 - 185	170 - 210	190 - 250

高级财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	300 - 450	450 - 600	500 - 700
日本	10 - 12	10 - 15	12 - 18
马来西亚	130 - 180	180 - 216	168 - 240
新加坡	95 - 125	110 - 160	130 - 180

财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	200 - 350	250 - 400	350 - 550
香港	455 - 530	540 - 600	572 - 720
日本	8 - 12	8 - 14	10 - 15
马来西亚	84 - 120	120 - 180	140 - 180
新加坡	75 - 100	95 - 115	110 - 140

助理财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	100 - 250	180 - 340	250 - 400
日本	6 - 10	8 - 10	8 - 12
马来西亚	72 - 84	84 - 96	84 - 96
新加坡	60 - 75	65 - 90	80 - 100

高级管理会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	80 - 150	110 - 160	110 - 200
日本	6 - 10	7 - 12	8 - 12
新加坡	80 - 100	96 - 120	115 - 140

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业

会计与财务 贸易与工业 | 财务管理人员

管理会计师	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	100 - 150	120 - 200	130 - 250
香港	264 - 384	336 - 480	360 - 540
日本	5 - 8	6 - 8	7 - 10
马来西亚	84 - 102	102 - 108	108 - 120
新加坡	55 - 75	65 - 95	85 - 108

高级财务会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	130 - 180	150 - 190	160 - 250
日本	5 - 8	6 - 8	6 - 10
新加坡	60 - 96	72 - 90	84 - 100

财务会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	100 - 150	130 - 150	130 - 180
香港	240 - 340	250 - 360	345 - 455
日本	5 - 7	5 - 8	6 - 8
马来西亚	84 - 102	102 - 108	108 - 120
新加坡	48 - 72	54 - 84	60 - 96

财务计划和分析总监	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	N/A	N/A	800 - 1,200
香港	840 - 1,000	960 - 1,200	1,080 - 1,500
日本	10 - 15	10 - 18	12 - 25
马来西亚	180 - 240	216 - 264	360 - 420
新加坡	162 - 192	180 - 220	210 - 250

财务计划和分析经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	N/A	N/A	300 - 600
香港	480 - 650	600 - 800	600 - 950
日本	8 - 12	10 - 15	10 - 18
马来西亚	130 - 180	120 - 192	132 - 192
新加坡	85 - 115	110 - 135	130 - 160

财务分析师	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	120 - 150	150 - 180	180 - 250
香港	280 - 384	360 - 480	360 - 540
日本	5 - 8	6 - 10	7 - 12
马来西亚	72 - 96	72 - 120	120 - 156
新加坡	60 - 85	75 - 95	85 - 110

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业

会计与财务 贸易与工业 | 财务管理人员

财务总监/主管	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	600 - 750	700 - 900	800 - 1,500
香港	780 - 960	840 - 1,000	1,080 - 1,600
日本	N/A	12 - 16	15 - 20
马来西亚	144 - 180	180 - 240	300 - 540
新加坡	120 - 150	150 - 200	200 - 300

税务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	250 - 450	300 - 500	450 - 900
香港	480 - 720	620 - 840	720 - 1,080
日本	6 - 10	8 - 13	12 - 15
马来西亚	96 - 144	144 - 216	216 - 264
新加坡	85 - 115	110 - 135	155 - 205

税务会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	110 - 160	130 - 210	140 - 260
日本	4 - 7	5 - 8	6 - 10
马来西亚	60 - 84	102 - 120	120 - 156
新加坡	48 - 72	54 - 84	72 - 96

税资金总监/公司资金总监	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	N/A	N/A	600 - 1,300
香港	840 - 1,080	960 - 1,200	1,200 - 2,000
日本	N/A	12 - 16	12 - 18
新加坡	110 - 150	135 - 185	165 - 250

高级资金经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	N/A	450 - 600	600 - 900
日本	N/A	12 - 15	15 - 18
新加坡	90 - 120	110 - 150	140 - 170

资金经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	300 - 400	400 - 500	500 - 700
香港	420 - 480	480 - 650	600 - 940
日本	N/A	10 - 12	12 - 15
新加坡	75 - 95	85 - 115	110 - 150

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业

会计与财务 贸易与工业 | 财务管理人员

资金专员	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	100 - 150	130 - 150	150 - 250
日本	N/A	6 - 9	8 - 10
新加坡	54 - 72	64 - 85	74 - 96

资金会计	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	100 - 150	130 - 150	150 - 250
日本	N/A	5 - 8	7 - 9
新加坡	60 - 80	70 - 90	95 - 125

项目控制经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	190 - 250	250 - 400	350 - 1,300
日本	4 - 6	6 - 8	6 - 10
新加坡	145 - 165	155 - 185	175 - 200

项目财务经理	中小型企业	大中型企业	跨国企业
中国	N/A	220 - 400	350 - 600
日本	7 - 10	8 - 12	8 - 15
马来西亚	120 - 156	156 - 180	180 - 216
新加坡	90 - 120	110 - 130	120 - 140

共享服务中心	团队领导	助理经理	经理	共享服务中心项目经理
中国	250 - 400	400 - 600	600 - 800	800 - 1,300
马来西亚	90 - 120	102 - 168	180 - 300	240 - 480
新加坡	54 - 75	60 - 90	90 - 150	150 - 250

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司

- SME - 中小型企业
- MID - 大中型企业
- MNC - 跨国企业

会计与财务

贸易与工业 | 财务管理人员

应届生	助理会计	应届生会计
中国	65 - 120	55 - 100
日本	3 - 5	3 - 5
马来西亚	54 - 66	42 - 48
新加坡	45 - 65	33 - 45

财务支持人员	应收账款	应付账款	信贷控制	簿记员
中国	40 - 65	40 - 65	40 - 55	40 - 70
香港	176 - 300	176 - 300	220 - 404	240 - 380
日本	3 - 5	3 - 5	5 - 7	3 - 5
马来西亚	30 - 54	30 - 54	36 - 60	NA
新加坡	38 - 60	38 - 60	40 - 60	26 - 40

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金
- 跨国公司的最高薪酬范围指区域职位
- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司

会计与财务 银行业

金融服务	财务总监/ 首席财务官	财务控制经理	高级财务经理
中国	1,200 - 2,000	900 - 1,600	600 - 1,000
香港	1,600 - 3,000	1,200 - 2,000	800 - 1,200
日本	12 - 30	10 - 25	10 - 18
马来西亚	420 +	240 - 390	144 - 210
新加坡	300 - 500	220 - 300	180 - 220

	财务经理	助理财务经理	税务总监/ 税务主管
中国	500 - 750	300 - 500	1,200 - 1,600
香港	650 - 950	420 - 540	1,400 - 2,200
日本	8 - 15	7 - 12	15 - 25
马来西亚	96 - 168	66 - 96	204 - 300
新加坡	120 - 180	80 - 120	250 - 500

	税务经理	税务会计	产品控制部门总监	高级产品总监
中国	500 - 800	350 - 450	1,200 - 1,600	800 - 1,200
香港	650 - 1,200	400 - 600	1,500 - 2,500	900 - 1,500
日本	10 - 18	6 - 12	18 - 20	12 - 16
马来西亚	132 - 200	60 - 120	252 - 360	156 - 240
新加坡	140 - 220	80 - 160	200 - 250	120 - 200

	产品总监	高级资金总监	资金经理	资金会计
中国	650 - 900	800 - 1,000	350 - 650	150 - 350
香港	500 - 800	1,100 - 1,500	800 - 1,100	420 - 550
日本	10 - 14	15 - 18	12 - 15	7 - 10
马来西亚	84 - 160	216 - 350	120 - 216	72 - 120
新加坡	75 - 150	180 - 300	120 - 180	72 - 120

	应收账款	应付账款	信贷控制
中国	60 - 120	60 - 120	200 - 400
香港	200 - 300	200 - 300	200 - 320
日本	5 - 8	5 - 8	8 - 15
马来西亚	34 - 66	34 - 66	36 - 66
新加坡	50 - 75	50 - 75	50 - 90

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利
- 投资银行薪酬位于所示范围的高端，个人银行位于低端

咨询实践	顾问	高级助理/助理经理
香港	240 - 300	320 - 560
日本	6 - 8	8 - 12
马来西亚	36 - 48	60 - 84
新加坡	35 - 45	50 - 70

	经理	高级经理	总监/合伙人
香港	570 - 920	920 - 1,200	1,200 +
日本	10 - 15	15 - 18	20 +
马来西亚	84 - 120	120 - 180	240 +
新加坡	75 - 100	100 - 150	180 +

税务	税务顾问	高级税务顾问
香港	240 - 300	320 - 560
日本	5 - 8	7 - 10
马来西亚	36 - 48	60 - 84
新加坡	40 - 60	60 - 90

	税务经理	高级税务经理	税务总监
香港	570 - 920	920 - 1,200	1,200 +
日本	10 - 14	12 - 16	18 +
马来西亚	84 - 120	120 - 180	240 +
新加坡	100 - 150	150 - 180	180 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

建筑业



中国

相比商用地产，中国的住宅地产市场依旧低迷，建筑行业也仍认为多元化的项目组合存在必要。在医疗保健、休闲娱乐和医院等项目中有过专业经验的建筑师受到追捧，而具备这些经验的求职者则仍十分有限。

很多公司开始意识到室内设计服务在发展业务、推动收入方面所能带来的价值。今年将受到高度追捧的求职者，将不仅具备强有力的背景，还有着丰富的客户沟通交流经验，能为公司带来更多项目。

随着物业价格的上涨，家居装饰也将在2017年有所增长。许多公司正在寻找精通数字程序和应用程序的人才，帮助客户走通家居设计流程。

香港

度过了平平无奇的2016年，香港市场重拾劲势，放出多个职位空缺。多个本土及区域项目都为加建和改建（A&A）工作创造出持续需求。区域性工作是指本土公司所进行的设计技术出口工作，应用于柬埔寨、中国和越南等人口密集地区的高层建筑项目。

香港主国际机场的扩建，在很大程度上对本土项目起到了推动作用，但总体来说，业内公司仍对新项目的推出表现出更大信心。虽然薪资增长很少，但求职者将有机会在市场上看到更多激动人心的职位选择。

香港政府也为该行业的发展提供支持，并为自费学生推出本科资助计划。

政府方面的另一项举措也对该行业产生影响：在香港国际机场所在的大屿山岛，商用和住宅用地的土地供应都被增加到预算案中。

新加坡

政府当局最近决定不采取地产降温举措，造成了住宅市场的停滞。因此，建筑市场也将更多注意力转移到商用、医疗保健和交通基础设施项目上。

一些建筑公司甚至在寻求海外项目，以弥补新加坡市场全新开发项目的不足。

地产开发行业的放缓，让很多公司开始寻求已有团队的效率最大化，而非计划扩大团队。

在新加坡卫生部提出将致力于为老龄化人口提供低廉、高质、有效的医疗保健服务后，医疗保健领域也出现了新的活动迹

象。在国家医疗保健开发方面，政府资助的新建、扩建和升级项目对具备医疗保健领域经验的设计和项目管理建筑师提出了持续性的需求。

A&A和装修市场在新加坡的势头保持强劲，我们预期，市场对具备室内设计和企业装修经验的室内设计人才的需求还将持续。

“有建筑公司正在寻求海外项目，以弥补新加坡市场上全新开发项目的不足。”

建筑业

建筑业	应届建筑师	建筑师 (2-5年)	建筑师 (5-10年)	助理/高级助理	首席/总监
中国	65 - 104	100 - 360	250 - 600	550 - 750	850 +
香港	216 - 300	300 - 420	360 - 480	540 - 720	720 - 960
新加坡	35 - 42	45 - 68	68 - 84	96 - 144	126 +

	应届室内设计师	室内设计师 (2-5年)	室内设计师 (5-10年)	高级室内设计师	项目经理
中国	50 - 97	100 - 300	200 - 500	250 - 550	300 - 600
香港	170 - 263	263 - 364	365 - 470	470 - 615	615 - 860
新加坡	37 +	47 - 58	58 - 96	72 - 120	68 - 95

	设计总监	CAD 制图员	景观设计师 (2-5年)	景观设计师 (5-10年)	景观总监
中国	500 +	60 - 150	80 - 250	150 - 400	550 +
香港	1,000 +	160 - 245	280 - 480	480 - 850	850 +
新加坡	131 +	42 - 58	53 - 68	74 - 89	137 +

	城市规划师 (2-5年)	城市规划师 (5-10年)	首席城市规划师
中国	120 - 350	330 - 550	550 - 800
香港	240 - 400	400 - 660	660 - 980
新加坡	63 - 79	79 - 100	84 - 116

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

审计风险与合规



中国

随着全球经济放缓，中国的银行也开始密切关注所有业务领域，尤其是希望能更好地进行内部风险管理的结构管理。

在银行业的各方各面，组织机构都将依赖于新员工为客户进行一线风险控制。因此，我们预期将有更多职位向具备以下经验的合格求职者开放：反洗钱(AML)、操作风险知识、客户尽职调查(CDD) 和充分了解客户(KYC)。

风险也是信息技术领域雇主的关注点。市场中将出现包括业务连续性管理(BCM) 和信息安全岗位等在内的机会。银行运营中心希望能在运营流程的管理过程中提高效率、并实现成本控制，在一定程度上，这使得这些领域对求职者的需求还将在今年持续。因此，我们预期雇主将愿意提供更高的薪资，以确保其首选求职者的加入。

香港

加强风险文化是香港私人银行业今年的重中之重。这一目标对合格的求职者产生巨大需求，也将使得求职者有机会要求更高薪资。

相比之下，私人银行合规和客户加盟空间则受到经济不确定性的影响，薪资的增长将远不如前几年那样普遍。

监管合规和一般合规方面的人员流动性在去年有明显加强，很多重要的高级管理人员出现了跨CIB的变化。今年，我们预计有更多职位向具备合规监控和测试专长的求职者开放。尽管如此，我们对薪资的上涨幅度却并不乐观，雇主在谈及潜在的雇用需求时，将更关注未来的职业发展、而非薪资。

与此同时，市场风险职能的招聘情况将在今年保持平稳，多数空缺都将集中在角色的回填。因此，考虑采取行动的候选人多在寻求职业稳定性，由于美国和欧洲银行不会积极招聘，很多人期望在现金流丰富的中国公司获得就业机会。

日本

监管合规专业人员将在今年面临巨大需求。在整个2016年，合规方面的招聘活动就相对积极，而监管合规专业人员无论在通信或贸易部门都经历了最为积极的招聘活动。相比之下，审计、风险和合规性的招聘活动则更多着重于替代招聘。

我们还期望在未来一年内看到对内部审计、税务和财政方面高级专家求职者的需求有所持续。虽然许多雇主仍在寻找具备

Zeirishi或CTA相关专业资格的求职者，部分雇主则对持有CPA认证资格、且在其他领域展示出优秀技能的求职者表示满意。

展望保险业，我们预计在审计、风险和合规性方面不会有太多内部角色空缺进入市场。这些职能将会缩减，而保险审计、风险和合规性专业人才将在专业服务和审计公司内出现更大需求。

马来西亚

在银行和金融服务业领域，马来西亚的多数组织机构都在去年收紧规章，为今年的招聘工作铺平道路。反洗钱和金融犯罪调查职能方面的合格求职者将在今年面临特殊需求。

我们预计商业企业将在今年为所有职能创造稳定的就业机会，尤其在审计角色方面。

与此同时，一部分领先的大型组织已经将制定强有力的风险实施战略作为其在东南亚和亚太其他地区业务扩展计划的重要组成部分。因此，在业务扩展计划保持正轨的情况下，我们预计针对风险专业人士的招聘活动将会在年底有所增加。

雇主还将对具备风险经验的本地人才产生兴趣。

新加坡

产品审计专业人士的招聘水平将在今年保持稳定，并有可能在内部审计职能上有所增加。延续去年的趋势，与金融犯罪审计相关的新角色将持续进入市场。

在新加坡的金融服务业，不断增长的合规性需求和不断紧缩的政策法规持续对合规专业人员产生越来越多的需求。巴塞尔协议 III 的实施工作也在创造招聘需求，尤其对于大型国际银行。

快消和制造业雇主越来越多地在寻找内部审计人员和能够履行独立工作者角色的内部控制人员。总体来说，多数求职者在新加坡现有的经济环境下都趋向于寻求稳定性。我们预计多数求职者将在今年同时寻求多个工作机会。

由于审计、风险和合规性方面求职者的短缺，薪资仍将有所增长，但相比前几年的幅度将有所下跌。尽管存在求职者短缺的情况，随着新加坡经济增长的放缓，针对审计、风险和合规性专业人士的总体需求也略有降低。

我们预计雇主将在今年更关注员工挽留计划的开发，以留住其最有价值的人才。

“加强风险文化是香港私人银行业今年的重中之重。”

审计风险与合规

审计

银行	审计	高级审计 (AVP)	审计经理 (VP)	高级审计经理 (SVP)	审计主管/总监
中国	250 - 400	350 - 600	600 - 800	800 - 1,000	1,000 - 1,600
香港	350 - 550	450 - 750	650 - 950	800 - 1,200	1,700 - 2,500
日本	6 - 12	8 - 14	10 - 16	12 - 18	12 - 25
马来西亚	48 - 60	60 - 108	108 - 180	168 - 240	240 - 480
新加坡	50 - 90	90 - 120	120 - 190	190 - 250	250 - 400 +

保险	审计/ 高级审计	助理审计经理	审计经理	高级经理	审计主管/总监
中国	120 - 200	150 - 250	250 - 450	500 - 800	650 - 1,000
香港	300 - 500	400 - 700	600 - 780	780 - 960	900 - 1,600*
日本	5 - 8	7 - 10	10 - 14	12 - 15	15 - 18
马来西亚	42 - 72	72 - 108	108 - 140	130 - 220	228 - 444
新加坡	35 - 65	65 - 90	90 - 150	150 - 200	200 - 350 +

贸易与工业	审计/ 高级审计	助理审计经理	审计经理	高级经理	审计主管/总监
中国	120 - 200	180 - 300	300 - 500	500 - 700	700 - 1,000
香港	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
日本	5 - 8	6 - 10	9 - 12	12 - 15	15 +
马来西亚	42 - 72	72 - 108	108 - 144	144 - 220	220 +
新加坡	35 - 60	60 - 90	90 - 120	120 - 150	150 +

专业服务	助理/ 高级助理	助理经理	经理	高级经理	总监/合伙人
中国	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
香港	240 - 300	320 - 470	500 - 720	750 - 1,100	1,200 +
日本	5 - 8	6 - 10	9 - 12	12 - 15	15 +
马来西亚	36 - 48	60 - 84	84 - 120	120 - 180	240 +
新加坡	35 - 60	60 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

* 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的

审计风险与合规

风险 | 银行

信贷风险	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 960	960 +
香港	N/A	400 - 600	720 - 900	900 - 1,200	1,200 +
日本	7 - 9	9 - 11	11 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	72 - 108	102 - 132	132 - 180	180 - 324	324 +
新加坡	60 - 90	90 - 100	100 - 135	135 - 220	220 +

市场风险	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 960	960 +
香港	180 - 300	320 - 480	480 - 720	720 - 960	1,080 +
日本	7 - 9	9 - 12	13 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	60 - 90	90 - 110	110 - 150	150 - 230	230 +
新加坡	78 - 112	108 - 156	150 - 210	210 - 276	276 +

操作风险	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,080	1,080 +
香港	260 - 380	380 - 650	650 - 900	900 - 1,010	1,010 +
日本	6.5 - 8	8 - 10	11 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	36 - 78	78 - 150	150 - 180	180 - 300	300 +
新加坡	60 - 90	90 - 100	100 - 135	135 - 220	220 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

* 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的

审计风险与合规

风险 | 贸易与工业

	助理/ 高级助理	助理经理/ 经理	高级经理	总监
中国	120 - 250	250 - 400	300 - 600	600 - 1,000
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	750 +
日本	6 - 10	7 - 16	10 - 20	15 +
马来西亚	36 - 78	78 - 150	150 - 180	180 +
新加坡	35 - 70	70 - 130	130 - 180	180 +

风险 | 保险

	助理/ 高级助理	助理经理	经理	高级经理	总监
中国	180 - 250	200 - 360	300 - 500	400 - 700	700 +
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 7	7 - 9	9 - 12	12 - 16	17 +
马来西亚	48 - 72	72 - 96	96 - 144	144 - 204	216 +
新加坡	35 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 180	180 +

风险 | 专业服务

企业风险	助理/ 高级助理	助理经理	经理	高级经理	总监/合伙人
中国	120 - 250	200 - 400	400 - 700	700 - 900	800
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	48 - 72	72 - 96	96 - 144	144 - 204	216 +
新加坡	35 - 60	60 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

* 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的

审计风险与合规

合规 | 银行

	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,200	1,200 +
香港	260 - 380	380 - 650	650 - 900	900 - 1,010	1,010 +
日本	7 - 9	9 - 13	13 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	66 - 90	90 - 132	132 - 192	192 - 252	252 +
新加坡	50 - 75	75 - 90	90 - 120	120 - 220	220 +

合规 | 保险

	主管/ 高级主管	助理经理	经理	高级经理	总监
中国	N/A	N/A	N/A	N/A	N/A
香港	250 - 420	420 - 500	600 - 840	780 - 960	900 - 1,600*
日本	5 - 8	6 - 10	8 - 12	10 - 15	15 - 18
马来西亚	60 - 72	72 - 96	96 - 168	168 - 222	222 - 384
新加坡	35 - 65	65 - 90	90 - 150	150 - 200	200 - 350

合规 | 贸易与工业

	主管/ 高级主管	助理经理	经理	高级经理	总监
中国	120 - 240	180 - 350	300 - 500	400 - 700	700 +
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	60 - 72	72 - 96	96 - 168	168 - 222	222 +
新加坡	35 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 180	180 +

合规 | 专业服务

	主管/ 高级主管	助理经理	经理	高级经理	总监/合伙人
中国	120 - 250	180 - 400	300 - 700	600 - 900	800 +
香港	150 - 300	300 - 450	450 - 750	600 - 850	850 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	60 - 72	72 - 96	96 - 168	168 - 222	222 +
新加坡	35 - 60	60 - 75	75 - 100	100 - 180	180 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金

- 全球公司的职称大部相同，包括欧洲/美国/北美公司
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

* 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的

银行与金融服务业



中国

今年的招聘活动有望在消费品、金融科技、医疗保健、媒体、技术和电信等行业有所增强。许多本土企业试图为求职者提供远高于领先基金和投资银行的薪酬配套，在这种情况下，我们预计雇主将集中精力挽留顶尖人才。但是，本土雇主如想挽留顶尖人才，也必须为其提供与领先基金与投资银行相当的薪酬配套才行。

针对汽车、消费者、互联网和租赁行业角色的招聘仍然活跃，雇主更偏爱具备银行工作经验的求职者。

来自互联网金融企业的竞争和来自中国中小型企业不断增长的不良贷款（NPL）比率使得零售和商业部门的2016年显得格外艰难。很多外资银行在一二线城市关闭了部分支行，还有一些则关闭了整条中小型企业业务线。我们预计这种充满挑战的情况在可预见的未来内仍将继续。

与此同时，企业和机构银行公司将专注于外企、国企和民企高级关系经理的替代招聘。但是，非银行金融机构的高级关系经理将有望在今年获得加薪。

私募股权和风险投资仍然活跃，我们预计仍有很多大型雇主持续其在海外的投资。这将会为在海外具备跨国并购或收购投资经验的求职者创造需求。

香港

香港的求职者将在今年面临艰难的就业市场，在涉及到期望薪资的预设和更换工作所需的时间时，应做好相应调研。

在过去几年中，金融服务领域面临的是监管的持续更新，经济环境的疲软，以及更为严格的内部合规程序。因此，香港的银行和金融服务业招聘重心也从前台转为中台职位，我们预计这一趋势仍将持续。

直属上级对于商业、企业和私人银行的招聘关系有着越来越高的要求。雇主希望尽可能见面更多求职者，导致招聘流程所需的时间也更长。部门雇主在初选时，只会保留具备稳定工作经历的求职者。

求职者对自身薪资期望的管理也愈发重要。雇主非常了解薪资成本，并将使用内部和外部薪酬信息对新雇员进行衡量。

除此之外，雇主还将评估求职者超越短期利益、考虑在该组织中职业长期发展的意愿和愿望。

在香港的招聘环境下，相比大型的美国和欧洲银行，很多求职者更倾向于考虑亚洲区域银行的机会。

日本

随着顶级全球投资银行在2016年的退出，日本高级银行市场的求职者人数大增。同时，亚洲公司财务团队的规模也在缩减。

多数银行的首要任务是保持精益的组织结构。我们预计，2017年的前台职位将以替代招聘为主。

双语产品控制人员则受到高度需求。近年来，很多组织机构选择将其产品控制职能转向离岸运营。而求职者的短缺，使得雇主开始寻求在岸团队的创建。

风险分析技能仍然抢手，这方面的专业人士薪资较高，也能产生较大影响。

我们预计，中台和运营职位的替代招聘趋势将在今年持续，但市场中的分析师/资深分析师求职者人数则有所下降。这些求职者的价值之高，导致部分公司之间已经为其开始了招聘价格战。我们预计，为了争夺中高级求职人才，这一战争还将在证券、银行和资产管理领域持续。

与此同时，有更多美国公司正在寻求具备销售、客户服务或产品管理方面经验的资产管理求职者。同时精通全球和日本产品的求职者深受偏爱。

日本市场似乎更具竞争力，求职者可能同时获得多个聘用邀请，有更多公司在加薪方面更积极。

“随着顶级全球银行在2016年的退出，日本高级银行市场的求职者人数大增。”

银行与金融服务业

马来西亚

随着国内市场日益饱和，大型银行借助其规模优势发展全球业务，提升其在亚洲的市场份额。

这一战略为关系经理、客户和信贷专业人士创造了需求，尤其是那些在全球和企业银行领域有经验的求职者。

与此同时，马来西亚的伊斯兰金融行业持续在产品线和市场份额两个方面有所增长。通过利用伊斯兰产品和工具，马来西亚银行业得以在评级机构中获得“稳定”评价。为了达成更为谨慎的目标，该行业正在继续努力加强监管。

我们预计今年将会是马来西亚的金融科技年，在证券委员会的监管下，很多公司将会进入这一市场。这将对行业产生积极影响，为大众消费市场提供更多选择，同时提升贷款和金融产品的运营效率。

新加坡

近年来，新加坡的银行和金融服务业经历了令人瞩目的增长，但其降温的开始也将对招聘水平和薪酬造成影响。市场中的部分领域面临更大挑战，但我们预计，薪资水平仍将在这一年保持平稳。

投资银行将在今年持续受到最大影响。业务成本上升，市场环境疲软，导致这些银行内部的重组，为市场带来大量薪资平平的投资银行求职者。

新加坡私人银行近来势头良好，但仍将面对艰难的一年。随着法规的增加和一系列外部事件的发生，其业务成本也有所上升，部分高端银行已经退出新加坡。随着私人银行经历了巩固期，大规模招聘已经放缓。然而，纯粹的私人银行和大型银行中的私人银行团队对关系经理的招聘需求仍然强劲。

在整个行业中，除了加盟和KYC角色外，中台和后台职位的招聘将在今年放缓。这两个领域虽然也有所放缓，但仍是部分银行的增长领域。

控制类角色在全年都将保持高度需求。

“马来西亚的伊斯兰金融行业持续在产品线和市场份额两个方面有所增长。”



银行与金融服务业 前台

项目融资, 并购, ECM/DCM	分析员	高级分析员	副总裁	总监	董事总经理
中国	250 - 500	500 - 750	750 - 1,200	1,200 - 2,000	1,800 +
香港	480 - 720	600 - 960	960 - 1,600	1,600 - 2,000	2,000 +
日本	7.5 - 8.5	8.5 - 13	14 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	36 - 60	60 - 108	108 - 168	168 - 216	216 - 300
新加坡	70 - 90	90 - 130	130 - 220	220 - 350	350 +

资产管理	销售	高级销售	销售部门主管	初级交易员	交易员
中国	240 - 360	360 - 700	700 - 1,000	400 - 600	600 - 800
香港	660 - 900	900 - 1,200	1,200 - 1,800	960 - 1,500	1,500 +
日本	6 - 10	10 - 15	15 - 20	7.5 - 11	11.5 - 16
马来西亚	60 - 84	84 - 121	144 - 276	42 - 72	72+
新加坡	40 - 60	60 - 100	100 - 130	60 - 80	80 +

	研究分析员	高级研究分析员	研究部门主管	助理基金经理	基金经理	首席基金经理
中国	240 - 360	360 - 600	600 - 900	400 - 700	600 - 1,000	1,000 +
香港	300 - 420	480 - 720	780 - 1,200	660 - 1,020	1,020 - 1,400	1,400 - 2,100
日本	7 - 11	10 - 16	15 - 25	8 - 12	10 - 18	18 - 25
马来西亚	60 - 84	77 - 111	144 - 324	144 - 180	180 - 240	240 - 300
新加坡	60 - 80	80 - 130	130	130 - 150	150 - 175	175 - 250

私募股权融资	分析员	高级分析员	副总裁	总监	董事总经理
中国	250 - 360	360 - 600	600 - 1,500	1,500 - 2,500	2,000 +
香港	600 - 1,020	420 - 600	1,020 - 1,400	1,400 - 2,200	2,200 +
日本	8 - 13	10 - 15	15 - 25	20 - 30	30 +
马来西亚	91 - 113	113 - 170	144 - 216	204 - 270	270 +
新加坡	70 - 100	100 - 150	150 - 180	180 - 250	250 +

对冲基金-投资	分析员	高级分析员	副总裁	助理基金经理	基金经理
中国	250 - 360	360 - 600	600 - 800	650 - 900	1,000 +
香港	500 - 700	700 - 1,000	1,000 - 1,350	1,200 - 1,500	1,500 - 3,000
日本	8 - 13	13 - 16	16 - 26	10 - 15	20 +
马来西亚	40 - 54	54 - 108	108 - 156	156 - 228	228 - 264
新加坡	80 - 110	110 - 140	140 - 180	180 - 250	250 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

银行与金融服务业

前台

对冲基金-执行	风险分析员	风险经理	定量分析员	高级定量分析员	交易员	高级交易员
中国	500 - 800	800 - 1,200	1,000 +	500 - 1,000 +	500 - 800	600 - 1,000 +
香港	400 - 700	720 +	1,000 +	1,500 +	400 - 800	800 +
日本	10 - 12	12 - 15	12 - 15	15 - 25	15 - 25	20 - 30 +
马来西亚	40 - 72	72 - 114	114 - 168	168 - 216	216 - 288	288 +
新加坡	80 - 100	100 - 150	150 - 200	130 - 150	150 - 220	220 +

全球市场	初级交易员	交易员	高级交易员	交易室主管	定量分析员	定量副总裁
中国	250 - 400	400 - 800	800 - 1,500	1,500 +	300 - 500	500 - 800
香港	300 - 540	600 - 1,200	1,200 - 2,500	2,500 +	600 +	850 +
日本	8 - 11.5	12 - 20	20 - 30	30 - 40	8 - 12	12 - 20
马来西亚	72 - 91	90 - 150	150 - 276	276 +	120 - 180	180 - 240
新加坡	55 - 70	80 - 180	175 - 250	250 +	130 - 150	150 - 220

	定量分析总监	定量分析董事总经理	产品开发经理	产品开发副总裁	产品开发总监	产品开发董事总经理
中国	800 - 1,500	1,500 +	300 - 500	500 - 800	800 - 1,500	1,500 +
香港	1,200 +	N/A	500 - 800	850 - 1,000	1,400 - 1,600	1,800 +
日本	20 - 30	30 +	10 - 14.5	15 - 22	22 - 30	30 +
马来西亚	240 - 384	420 +	84 - 138	138 - 192	192 - 340	340 +
新加坡	220 - 300	300 +	90 - 130	130 - 220	220 - 350	350 +

金融市场销售, 机构, 企业, 研究, 对冲基金	经理	副总裁	总监	董事总经理
中国	300 - 500	500 - 1,200	1,200 - 2,000	2,000 +
香港	660 - 1,000	1,000 - 1,600	1,600 - 2,000	2,000 +
日本	10 - 14	15 - 22	22 - 30	30 +
马来西亚	112 - 144	144 - 228	228 - 312	312 +
新加坡	90 - 130	140 - 220	220 - 300	300 +

研究/策略 (FICC及股东权益)	分析员	高级分析员	副总裁	总监	董事总经理
中国	250 - 360	360 - 600	600 - 800	800 - 1,200	1,200 +
香港	360 - 600	600 - 840	840 - 1,500	1,500 - 2,100	2,100 +
日本	8 - 10	10 - 15	15 - 22	22 - 35	35 +
马来西亚	48 - 72	72 - 144	144 - 180	180 - 300	300 +
新加坡	70 - 90	100 - 150	150 - 200	200 - 300	300 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

银行与金融服务业

前台

企业银行业务	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国	150 - 200	250 - 360	360 - 800	600 - 900	900 - 1,500
香港	200 - 300	300 - 600	600 - 900	900 - 1,300	1,300 +
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	75 - 100	100 - 140	140 - 220	220 - 280	280 +
新加坡	60 - 80	80 - 130	130 - 220	220 - 250	250 +

商业银行业务	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国	100 - 200	200 - 300	300 - 480	480 - 800	800 - 1,200
香港	180 - 300	300 - 550	550 - 700	700 - 1,000	1,000 +
日本	5 - 7	8 - 12	13 - 15	15 - 20	20 +
马来西亚	48 - 70	70 - 108	108 - 144	144 - 190	190 - 240
新加坡	50 - 70	70 - 120	120 - 150	150 - 200	200 +

中小企业银行	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国	80 - 150	150 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,000
香港	180 - 250	250 - 500	500 - 600	600 - 900	900 +
日本	5 - 7	8 - 11	12 - 15	14 - 18	19 +
马来西亚	48 - 66	66 - 108	108 - 140	140 - 180	180 +
新加坡	50 - 70	70 - 120	120 - 150	150 - 200	200 +

金融同业	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国	120 - 240	240 - 480	480 - 720	720 - 1,200	1,200 +
香港	200 - 300	300 - 600	600 - 900	900 - 1,300	1,300 +
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	72 - 100	100 - 144	138 - 220	220 - 280	280 +
新加坡	60 - 80	80 - 130	130 - 200	200 - 250	250 +

交易银行 (现金管理, 贸易融资, 出口信贷, 项目融资)	客户经理助理	客户经理	高级客户经理	团队主管	部门主管
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,200	1,200 +
香港	200 - 300	300 - 600	600 - 900	900 - 1,300	1,300 +
日本	6 - 9	10 - 14	15 - 18	18 - 22	22 +
马来西亚	38 - 60	60 - 120	120 - 180	180 - 216	216 +
新加坡	60 - 80	80 - 130	130 - 200	200 - 250	250 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

银行与金融服务业

前台

财务规划与财富管理	财富管理经理	高级财富管理经理	贵宾理财关系经理	私人银行业务 客户服务主任
中国	280 - 400	450 - 650	200 - 350	260 - 360
香港	300 - 480	480 - 720	360 - 600	300 - 450
日本	7 - 11	10 - 12	8 - 12	7 - 9
马来西亚	60 - 90	90 - 144	144 - 172	156 - 240
新加坡	34 - 42	42 - 58	80 - 85	42 - 58

	私人银行客户关系	高级私人银行业务 关系经理	销售经理	销售总监
中国	300 - 480	480 - 750	360 - 550	400 - 700
香港	500 - 1,000	1,200 - 3,000	600 - 1,200	1,200 +
日本	8 - 12	12 - 15	15 - 18	18 +
马来西亚	78 - 120	120 - 186	186 - 236	236 - 320
新加坡	60 - 150	150 - 250	70 - 100	120 - 180

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

银行与金融服务业

中台

贸易支持	分析员	高级分析员	副总裁	总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 840	840 +
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	54 - 72	72 - 120	120 - 156	156 - 216	216 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 120	120 - 200	200 +

抵押品管理/客户评估	分析员	高级分析员	副总裁	总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 840	840 +
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 14	15 - 20	20 +
马来西亚	60 - 72	72 - 120	120 - 156	156 - 216	216 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 130	130 - 200	200 +

变革管理/项目管理	业务分析员	项目经理	项目经理主管
中国	120 - 360	360 - 720	720 +
日本	8 - 12	13 - 18	20 +
马来西亚	72 - 144	144 - 264	264 +
新加坡	60 - 130	130 - 220	220 +

资产管理	产品经理	高级产品经理	客户服务/ 报告专员	客户服务/ 报告经理	客户服务/ 报告主管
中国	N/A	N/A	N/A	480 - 840	840 +
香港	600 - 780	780 - 960	480 - 720	720 - 960	960 +
日本	7 - 11	10 - 18	8 - 10	10 - 12	12 - 15
马来西亚	78 - 138	138 - 240	108 - 156	156 - 216	216 +
新加坡	80 - 130	130 - 200	80 - 130	130 - 180	200 - 220

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 薪酬不包括奖金
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

银行与金融服务业

中台

性能测量/投资风险	经理/助理副总裁	副总裁	主管
中国	240 - 600	600 - 960	960 +
日本	8 - 12	10 - 16	15 - 22
马来西亚	120 - 180	180 - 300	300 +
新加坡	100 - 150	150 - 200	200 - 250

交易银行客户服务	主管	高级主管	副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,080	1,080 +
香港	180 - 300	300 - 420	420 - 540	540 - 660	660 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 18	18 +
马来西亚	48 - 78	80 - 120	120 - 150	150 - 216	216 - 340
新加坡	50 - 60	60 - 90	90 - 130	130 - 200	200 +

交易银行实施	主管	高级主管	副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 360	360 - 600	600 - 1,080	1,080 +
香港	228 - 300	300 - 420	420 - 600	600 - 800	800 - 1,050
日本	6 - 7.5	8 - 10	11 - 13	14 - 18	18 +
马来西亚	48 - 78	78 - 132	130 - 150	150 - 220	220 +
新加坡	50 - 70	80 - 130	130 - 150	150 - 220	220 - 300

投资顾问	分析员	高级分析员	经理
中国	240 - 360	360 - 480	500 +
香港	240 - 360	360 - 480	500 - 1,200
马来西亚	54 - 72	72 - 162	162 +
新加坡	60 - 100	100 - 150	150 +

产品管理	分析员	高级分析员	高级助理/经理
中国	220 - 320	300 - 360	360 - 480
日本	6 - 7	8 - 10	10 - 11
马来西亚	60 - 84	84 - 156	144 - 204
新加坡	50 - 70	70 - 100	100 - 180

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

银行与金融服务业 后台

企业活动/结算	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +
香港	320 - 400	N/A	N/A	N/A	750 - 1,100
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 13	13 - 17	15 - 18
马来西亚	42 - 72	72 - 108	108 - 150	150 - 200	200 +
新加坡	40 - 60	60 - 80	80 - 110	110 - 180	180 +

文件管理/了解你的客户/ 企业帐户运维	分析员	高级分析员	助理副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +
香港	260 - 380	400 - 650	650 - 900	900 - 1,200	1,200 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 18	18 +
马来西亚	54 - 78	78 - 102	102 - 150	150 - 180	180 - 264 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 120	120 - 220	220 +

银行操作业务 (资金后台, MM, FX)	主管	高级主管	助理副总裁	副总裁	总监
中国	180 - 240	240 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	54 - 78	78 - 102	102 - 150	150 - 180	180 - 264 +
新加坡	40 - 60	60 - 80	80 - 120	120 - 200	200 +

交易银行后台操作	主管	高级主管	助理副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +
香港	180 - 300	300 - 420	420 - 540	540 - 660	660 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	55 - 78	78 - 114	100 - 150	150 - 225	225 +
新加坡	50 - 70	70 - 90	90 - 120	120 - 200	200 +

贷款管理/信贷业务	主管	高级主管	助理副总裁	副总裁	总监
中国	120 - 240	240 - 300	300 - 500	500 - 800	800 +
日本	6 - 7.5	8 - 10	10 - 13	13 - 17	18 +
马来西亚	48 - 60	60 - 108	108 - 150	150 - 180	180 - 325
新加坡	40 - 60	60 - 90	90 - 130	130 - 200	200 +

基金操作	管理员	高级管理员	经理	业务拓展经理	总经理
中国	240 - 350	350 - 500	500 - 700	700 - 1,000	1,000 +
香港	250 - 350	380 - 480	480 - 840	800 - 1,100	1,000 - 1,400
日本	6 - 8	8 - 10	10 - 12	8 - 12	15 +
马来西亚	52 - 72	72 - 96	96 - 156	110 - 216	216 +
新加坡	40 - 55	55 - 80	80 - 120	120-200	200 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

银行与金融服务业

零售

分行/支行管理	支行行长	分行行长	地区/区域经理
中国	360 - 480	960 - 1,500	480 - 960
香港	520 - 720	620 - 800	700 - 900
日本	N/A	10-12	13 +
马来西亚	60 - 100	100 - 160	160 - 240
新加坡	N/A	50 - 75	80 - 110

支行后台操作	出纳员	主管	运营经理
中国	60 - 120	120 - 240	240 - 360
香港	100 - 150	200 - 250	250 +
日本	3 - 4	5 - 8	8 - 10
新加坡	20 - 30	42 - 47	60 - 100

客户关系管理	助理客户经理	客户经理	高级客户经理	销售经理
中国	120 - 240	180 - 300	240 - 480	360 - 600
香港	300 - 350	420 - 540	576 - 720	780 - 950
日本	5 - 7	8 - 11	11 - 14	14 - 18
马来西亚	75 - 130	130 - 190	190 - 250	250 +
新加坡	60 - 100	100 - 150	150 - 200	180 +

房屋贷款	专员	高级专员	团队主管	区域主管
中国	120 - 240	180 - 300	300 - 600	600 +
香港	180 - 240	240 - 360	360 - 600	800 +
日本	4 - 6	6 - 8	9 - 11	12 +
马来西亚	78 - 108	108 - 180	180 - 264	264 - 420
新加坡	60 - 80	80 - 100	120 - 150	180 +

保险投资	专员	高级专员	团队主管	区域主管
中国	120 - 240	180 - 300	300 - 600	600 +
香港	180 - 280	360 - 500	700 - 850	1,000 +
日本	4 - 6	6 - 9	9 - 12	13 +
马来西亚	90 - 120	120 - 190	190 - 280	280 +
新加坡	60 - 80	80 - 100	120 - 150	180 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

建筑工程



中国

中国政府发布十三五规划，指明建筑行业发展目标，因此，中国建筑业将在2017年持续增长。

重大基础设施项目包括：水利设施、50个新机场建设、现有机场升级、高铁网络和城铁网络扩建。同时，还将通过桥梁、隧道、新高速公路的建设为城市发展提供支持，同时在乡村地区修建公路。所有这些活动都意味着招聘的持续，以确保项目符合严格的法规、并能按期交付。

旨在联通欧亚和中东地区的新丝绸之路大型项目也将创造新的就业机会。该项目于2013年首次公布，涉及约60个国家和万亿美元投资。许多中国工程、采购和建筑公司都已经开始参与到这一能改变游戏规则的巨大项目之中。

中老铁路二期工程招标项目于上个季度签署完成。这一项目从2015年开始动工，并将在四年之内完成。接下来的15个月是建筑的关键阶段，招聘活动也将有所加剧。

从道路、隧道和桥梁建设项目中起步，我们预计在2017年将有更多中国公司开始采用3D建模技术。公司希望利用这一技术提高建设效率、确保土木安全。因此，雇主也将持续寻求在重大建筑项目中有过3D技术实施经验的人才。

香港

香港的建筑工程行业将会愈发繁忙，有多个大型工程已经获批或正在等待批复。

这些项目包括在建的、耗资数十亿美元的香港机场第三跑道计划。在等待批复的项目中，还包括在西九龙占地 60,000 平方米的视觉艺术博物馆 M+，预期将于2019年完工。

广深港高速铁路项目于去年获得追加预算，但很难找到足够的求职者。由于香港本地的求职者有限，承建商和港铁公司 (MTRC) 很有可能引入外国人才，以满足招聘需求。

与此同时，香港政府于去年公布耗资2000亿港币的十年医院发展计划，这将为具备医院工程经验的工程师创造巨大需求。

在物理安全系统市场中，具备超低电压领域经验的工程师受到热烈追捧。随着越来越多的商用和住宅建筑临近竣工，对安全系统的需求也在迅速增长。

香港的地理位置和文化角色使其成为中国的入口，有更多数据中心、服务性银行和金融机构也都在此建设。

香港快速稳定的互联网基础设施，也使得越来越多的跨国公司选在这里建设其亚太地区的数据中心。我们预计，今年将有更多数据中心工程师的职位空缺进入市场。

新加坡

新加坡建筑行业仍处在双速并行的状态。部分领域持续低迷，另一部分则有投资和增长。

因此，求职者在今年需要将关注点转向能为期提供最多就业机会的领域。雇主也必须采取开放的招聘策略，以适应当前环境，包括从引进海外人才。

住宅、商用和零售建筑开发领域几乎没有新项目出现。很多新加坡开发商转而投资海外零售和商用项目，特别是中国、马来西亚和印度尼西亚的项目。

私人领域的建筑行业合适能回暖还很难预测。新加坡政府于几年前采取了地产市场降温措施。许多业内人士希望看到这些措施得以缓和，但它们仍然存在，且持续带来负面影响。

另一方面，旨在改善运输连通性、发展公共交通系统的运输和基础设施项目由公共资金资助，并将对招聘市场产生积极影响。

据新加坡建设局 (BCA) 预测，私人 and 公共部门的建筑需求将在2017和2018年保持在260-350亿新加坡元之间，并在2019和2020年保持在260-370亿新加坡元之间。BCA 预计，从现在起到2020年，公共部门活动将保持在160-200亿之间，其中60%的需求来自建筑项目，剩余40%来自土木工程项目。在建或即将开始建设的大型项目包括：地铁网络、樟宜机场5号航站楼项目、樟宜机场宝石计划 (Jewel) 和大士 (Tuas) 海港——全部项目都将于2020年前后竣工。

“从道路、隧道和桥梁建设项目中起步，我们预计在2017年将有更多中国公司开始采用3D建模技术。”

建筑工程

我们预计，具备铁路、车站和轨道工程相关运输及基础设施项目坚实经验的设计工程师和实时操作系统 (RTOS) 工程师将面临更大需求。这一需求将会持续全年，本土人才的短缺将变得更具挑战。因此，将有更多雇主考虑聘用合格的海外人选。

医疗保健领域持续收到更多投资，部分原因是为了应对新加坡的老龄化人口需求。但是，为全体公民建立廉价、高质、有效的医疗保健体系，也是一项不断上升的需求。

新加坡政府投资数十亿美元用于支持科研、创新和企业项目，这也推动了新设施的建设和现有设施的升级。对于具备医院和洁净室设施设计经验的工程师和建筑经理来说，今年的招聘需求将会持续。

自从引入强有力的法律以保护电力供应的数据安全性以来，新加坡在数据中心的建设方面一直有所增长。尤其在许多全球跨国公司搬至新加坡后，我们预计今年对关键设施管理人员的需求还将继续上涨。

“自从引入强有力的法律以保护电力供应的数据安全性以来，新加坡在数据中心的建设方面一直有所增长。”



土木工程	领班	工地工程师	项目工程师	设计经理	项目经理
中国	N/A	N/A	150 - 220	325 - 550	325 - 700
香港	N/A	360 - 540	360 - 540	420 - 600	540 - 960
新加坡	50 - 80	60 - 75	65 - 90	100 - 140	105 - 150

	高级项目经理	建筑经理	驻地技术主管	规划员	评估员
中国	400 - 800	240 - 550	N/A	150 - 360	150 - 480
香港	720 - 1,200	800 +	N/A	480 - 840	600 - 960
新加坡	125 - 200	90 - 120	55 - 80	60 - 120	120 - 240

	合同管理员/质量管理员-初级	合同管理员/质量管理员-高级
中国	96 - 180	180 - 360
香港	240 - 360	360 - 600
新加坡	60 - 85	70 - 125

土木建筑	领班	工地工程师	项目工程师	设计经理
中国	N/A	140 - 260	140 - 260	300 - 600
香港	N/A	350 - 500	500 - 600	650 - 950
新加坡	55 - 75	60 - 70	70 - 90	100 - 125

	项目经理	高级项目经理	建筑经理	规划员	评估员
中国	500 - 800	600 - 1,000	400 - 600	400 - 550	350 - 600
香港	590 - 840	720 - 1,000	720 - 1,200	480 - 830	390 - 840
新加坡	103 - 125	120 +	105 - 115	85 - 100	150 +

	合同管理员/质量管理员-初级	合同管理员/质量管理员-高级
中国	120 - 240	300 - 600
香港	240 - 360	420 - 840
新加坡	55 - 70	70 - 95

	HVAC工程师	MEP工程师	医疗保健计划员
中国	120 - 300	150 - 360	600 - 1,000
香港	300 - 420	300 - 420	N/A
新加坡	60 - 85	70 - 90	N/A

建筑开发	开发经理	项目经理	业务发展经理	开发总监
中国	400 - 600	400 - 780	300 - 600	600 +
香港	640 - 1,200	650 - 950	540 - 830	1,100 +
新加坡	N/A	115 - 170	120 - 180	N/A

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

设计顾问-建筑服务	CAD设计绘图师	CAD经理	应届设计工程师	设计工程师	高级设计工程师
中国	N/A	220 - 500	N/A	200 - 330	300 +
香港	216 - 240	350 - 530	180 - 270	288 - 420	420 - 600
新加坡	35 - 50	48 - 60	36 - 42	48 - 72	72 - 96

	首席设计工程师	项目经理	助理/高级助理	总裁/总监	驻地工程师
中国	370 - 450	370 - 550	600 - 900	1,000 +	320 - 550
香港	585 - 780	520 - 975	650 - 1,040	1,000 +	400 - 780
新加坡	100 +	78 - 102	100 - 144	180 +	84 - 120

设计顾问-土木结构	CAD设计绘图师	CAD经理	应届设计工程师	设计工程师	高级设计工程师
中国	N/A	250 - 350	130 - 200	200 - 300	240 - 400
香港	216 - 240	350 - 550	180 - 270	288 - 450	450 - 700
新加坡	33 - 48	48 - 60	36 - 42	48 - 72	72 - 96

	首席设计工程师	项目经理	助理/高级助理	总裁/总监	驻地工程师
中国	300 - 450	350 - 600	350 - 500	400 - 650	250 - 400
香港	550 - 800	450 - 975	720 - 1,000	1,000 +	400 - 780
新加坡	100 +	90 - 108	100 - 144	180 +	84 - 120

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

联络中心



马来西亚

马来西亚仍然是多数公司在东南亚设立联络中心和SSC的首选。马来西亚本土求职者的成本较低、语言能力较高，这将保持2017年的招聘市场继续蓬勃发展。

银行、电商、保险、电信和旅游行业预计将在马来西亚全年招聘联络中心工作人员。这一推测源自于2016年消费品和电子商务领域在联络中心招聘上的增长。很多组织机构开始在檳城和柔佛地区设立联络中心，以支持消费品的交付流程，因此，消费品领域的招聘活动也将格外引人注目。

我们预计马来西亚联络中心将持续着重于批量招聘，协助雇主完成大型扩张计划和建立新业务。求职者将面临严格的面试和筛选过程，这将包括心理、语言和个性测

试。

由于求职者市场具有高度竞争性，工作人员流失率也较高，雇主必须时刻审查自身提供的薪酬福利，以确保吸引和留住最好的求职者。

组织机构需要双语求职者，尤其是即能说普通话，也能说英语的人。2016年雇主所面临的核心挑战，就是在本土市场中找到两种语言都流利的求职者。

对于很多雇主来说，今年工作的重中之重是联络中心经理的招聘。在联络中心领域，具有强大的项目管理和过程重组技能的求职者受到高度追捧。

雇主对培训师、劳动力管理专家和质量保证专家也有高度需求，但是，具备成熟经验的求职者人数则非常有限。

银行与金融服务业	团队主管	培训	团队经理	经理/高级经理	品控
马来西亚	78 - 102	18 - 26	102 - 120	120 - 180	60 - 96

保险	电话销售	客户服务专员/ 高级客户服务	团队主管	经理	品控
马来西亚	24 - 60	30 - 60	72 - 96	120 - 168	60 - 96

接待与旅游	客户服务专员/ 高级	团队经理	经理	高级经理	品控
马来西亚	30 - 60	72 - 96	96 - 132	132 - 168	60 - 96

电信	客户服务专员	团队主管	高级客户服务 专员	经理	品控
马来西亚	24 - 48	60 - 96	48 - 60	102 - 168	60 - 96

其它	客户服务专员/ 高级	团队主管	助理经理	经理/高级经理	品控
马来西亚	24 - 60	60 - 90	90 - 114	114 - 156	60 - 96

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

教育



中国

中国的教育产业规模预计将在未来五年内翻一番。行业下属的私立教育、留学、培训、在线教育等领域均将在2017年招聘人才，尤其是那些位于二三线城市的雇主。

2017年，我们期待看到多个国际K-12 和双语院校添加科学、技术、工程和数学 (STEM) 等新课程，并引入新的课外活动。多数招聘将集中在学校和课程开发、项目管理以及高级董事职位。为了吸引到最好的求职者，雇主将为成功求职者的子女提供教育，并提供国际家庭保险。

在高等教育领域，中外合作学校、职业教育、海外学习交流计划和在线课程都在创造新的机会。角色包括：项目合作伙伴、政府事务、学术管理、以及B2B和 B2C 两种模式下的入学注册。

培训成为新的热点，2017年的招聘需求预计将来自传统教育机构和互联网巨头。随着幼儿教育、K-12 课外培训机构和职业培训等领域的新资本注入，我们预计培训领

域将有进一步发展。为了支持这一增长，销售和市场营销专业人士的需求也将增加。

不断增长的在线教育领域也对具备以下专业知识的求职者创造了需求：大数据、数字营销、移动应用、在线招生和社交媒体。

进入中国、且有能力开发教育内容和资源的外国出版社数量也在增加。这一增长带动了对具备账户管理、商务拓展、收购权、许可和市场营销专长的求职者的需求。

为了吸引优秀人才，雇主提供的薪酬福利通常包括基本工资、绩效奖金和国际培训。

国际/双语/蒙台梭利学校	学科教师/ 领头教师	学术总监	招生市场 经理/主管	学术校长	行政/业务 主管	校长
中国	264 - 360	336 - 420	300 - 500	540 - 800	450 - 700	1,000 - 1,800
出版社	英语教师培训	地区销售/ 客户经理	出版经理	Licensing Manager	总经理	
中国	280 - 420	200 - 350	400 - 600	400 - 600	600 - 1,000	
教育服务供应商	教育/学校 经理	招生/招聘 经理	销售与市场部 总监	客户/业务 拓展经理	客户/业务 拓展总监	市场经理/ 总监
中国	200 - 350	240 - 400	750 - 1,200	250 - 450	500 - 900	300 - 800
大学/商学院	执行总监/ 院长	职业发展 经理/总监	市场经理/ 总监	大学代表	计划经理/ 总监	学生管理 经理/总监
中国	600 - 1,200	300 - 600	240 - 650	500 - 850	300 - 600	200 - 450
专业培训中心	地区总监	中心总监	业务发展经理	市场经理/ 总监	学生服务 经理/总监	副校长
中国	600 - 1,000	260 - 450	300 - 700	400 - 1,000	200 - 400	800 - 1,500

NOTES

• 薪酬都以当地货币计算

• 典型薪酬范围以千为单位

• 所有薪酬只包含基本工资



中国

中国金融科技市场的招聘活动将在今年继续稳步增长。投资银行、基金管理公司和贸易公司都将创造就业机会。动态的互联网金融领域也将出现更多招聘活动，尤其是那些为正在兴起的中国 P2P (个人对个人) 借贷平台提供支持的公司。

传统金融公司和互联网金融公司都需要具备基础设施技术能力的支持人员，需求最高的是核心 Java、C++ 和 Python 程序员。传统雇主也在寻找拥有 Scala、算法编程经验，且能搭建高频交易系统的求职者。

经过几年的发展，我们看到，中国雇主对优秀求职者的竞争正在加剧。

这是技能短缺和互联网金融公司对合格人才需求增长共同作用的结果。市场上有很多主要参与者都在推出自己的互联网和移动支付平台，为一系列金融科技求职者创造了持续不断的工作岗位。

我们预计，雇主在今年将继续利用高薪和“辉煌”的职业发展承诺吸引人才加入。这对于小型传统金融公司来说是一个特别的挑战，尤其是在这些公司投入大量时间和资源培养自身的技术人才之后。很多求职者会发现，他们很难拒绝大型互联网金融公司的优势。

求职者告诉我们，较好的薪酬套餐通常包括股票期权，让互联网金融公司的职位更具吸引力。大型雇主也通常提供更结构化的职业道路，对于求职者来说也是一种吸引。

香港

我们很高兴地宣布，香港金融科技行业仍在增长。在分析这一增长时我们很清晰地看到，有三个不同的市场正在兴起，分别为：大型金融机构（包括本土大型和中型银行）、资产管理公司和金融科技初创企业。

我们预计大型银行和保险公司将在今年寻求高级人才，以填充项目经理、高级 PMO 主管等职位。今年受到高度追捧的求职者将是现金股权、股票衍生品前台应用或人寿保险的专家，具备敏捷的方法论和坚实的业务流知识基础。

中型机构较少关注数量，且倾向于根据项目步骤需求开展招聘。这些公司正在寻找的是数据分析师和渗透测试人员。此外，他们还需要具备高度灵活性技能的人才，且有效的工作生活平衡不是这些人才职业期望中的一部分。

今年全年都将频繁出现的空缺职位举例如下：高级项目经理、数据分析师、网站开发人员、移动程序员和开源系统工程师。多数职位的关键要求仍然是求职者本人的灵活度。

与此同时，金融公司将在以下职位的招聘中持续面临人才短缺：IT 安全专家、IT 审计和 Risk 官、Java 程序员 (具备 C++ 或 Python 技能) 和网络项目经理。IT 和金融交易市场将在今年寻求具备较强沟通能力的求职者。

随着市场信心增强，薪酬将在今年继续上涨。很多人将去年看做是过渡的一年，该行业预计将在 2017 年达到新的高度。

日本

在保险 IT 领域，招聘活动仍在持续，以支持该行业正在进行的转型计划。

业务分析师和项目经理这两个职位受到高度需求。有明显的迹象表明，公司在招聘这两个职位时竞争的是同一批人才，薪资也因此有所升高。

在保险 IT 市场中，我们观察到了一项持续趋势，企业一直寻求建立并强化其在大数据和分析方面的能力。这也导致对数据分析师、数据科学家、后端数据架构师和数据经理的需求增加。我们预计，这些职能的求职者将有望在今年要求更高的薪资。

实际操作的开发和支持职能继续在日本出现，这是因为这些职能的人员成本在亚洲其他地区 and 东京相差无几。银行和资产管理公司也在招聘技术人员，但着重在前台区域和股权产品线，而非固定收入领域。

去年年底，以 C++ 开发为主的日本开始转向更多使用 Java 和 C# 开发。具备这些语言专业技能的求职者将在今年继续受到高度追捧。我们预期保险领域将对以下职位有高度需求：企业架构师、应用架构师和解决方案架构师。

网络工程师和服务器工程师职位持续火热，对于能够将这些技术技能应用到 IT 安全方面的求职者，公司愿意付出更高的代价。我们预期，IT 风险、IT 审计和 IT 安全角色将持续受到需求，以辅助雇主满足其法规合规要求。

“日本企业将持续构建并强化其在大数据和分析方面的能力。”

金融科技

马来西亚

马来西亚. 在马来西亚, 金融和科技之间的关系越来越紧密了。

不断加剧的监管和控制, 让雇主对能够帮助其实施数据安全相关新系统的求职者的需求越来越剧烈。2016年开展的 IT 改革方案将在今年继续, 持续推动对有能力领导项目的技术背景求职者的需求。

在开发方面, 具备 SDLC 经验的本土求职者预计将领导方案的交付, 大部分开发工作本身则将继续外包给供应商、以节约成本。

在大数据方面, 我们观察到对数据管理和商业职能专业人才的需求持续上涨。在大量数据处理的需求下, 求职者必须具备一系列技术和工具的知识。数据分析能找到问题的根本原因, 因此对于业务预测来说至关重要, 尤其在金融服务领域。

我们预计对能够理解并诠释数据的求职者的需求还将持续。

我们还预计, 具备网络安全背景的求职者将有浓厚兴趣继续申请该领域职位。这一趋势从去年年底开始崭露头角, 并预计将在今年继续。

金融服务雇主也在寻找具备IT风险和合规性背景、同时拥有中央银行准则坚实知识基础的求职者。

在IT安全领域, 我们预计将有更多职位开放给SOC 分析师和安全保证专业人士。数字、分析、战略转型、安全和法规等领域对候选人的需求也将持续增长。

我们还预测, 具备商业和技术背景、能够推动企业效率举措的候选人正面临不断上升的需求。但是, 在跨国企业向高技能人才提供全球流动性的情况下, 马来西亚的人才短缺还将持续。

新加坡

2016年下半年强劲的招聘市场还将在今年持续。虽然行业不断受到颠覆性影响, 新加坡的金融科技市场却一直保持活跃。技术创新、离岸外包和监管变革都是影响该行业、并创造全新就业机会的关键因素。

拥有高技能和高竞争力人才库, 新加坡仍然被多数全球机构视为关键市场。

我们在合同市场中也看到积极的变化, 随着新加坡的组织机构采取了包括成本节约、项目交付和管理变更等的一系列举措, 这一趋势还将在未来一年内继续。

这一市场招聘得以稳定增长的另一个贡献

因素, 在于金融机构所引入的云计算和虚拟化相关新政策。这里的大多数公司都使用私有云系统进行数据存储, 导致了监管政策的变化。

相比基础设施项目, 公司在应用方面仍有持续增长。具备新科技经验和技能的开发者仍处在招聘的高优先级, 尤其有银行希望找到具备一系列 Java 工具专业知识的人才。

网络安全仍然是多数金融服务机构的关键优先事项, 因此, 具备威胁预防、风险管理和问题解决相关知识, 且技术强大的网络安全专家所面临的需求仍在持续。

在保险领域, 很多企业都在构建自身业务、以与银行保持一致。为了加强核心运营系统, 保险公司纷纷实施主要业务转型项目, 使得其对项目经理和业务分析师的需求仍将保持高度优先。

“拥有高技能和高竞争力人才库, 新加坡仍然被多数全球机构视为关键市场。”



金融科技

管理	基础架构经理	开发经理	信息技术总监	首席信息官
中国	400 - 800	600 - 900	700 - 1,200	1,000 - 2,500
香港	1,100 - 1,800	1,100 - 1,800	1,200 - 2,000	1,500 - 3,200
日本	15 - 20	16 - 22	20 - 40	25 - 80
马来西亚	150 - 240	150 - 310	250 - 500	480 - 780
新加坡	150 - 300	150 - 300	200 - 400	350 - 600

支持部门	应用支持	团队主管	FIX接口/ 协议支持	市场数据工程师	运用支持经理
中国	200 - 400	400 - 600	200 - 400	350 - 450	600 - 800
香港	520 - 760	660 - 900	520 - 850	420 - 750	700 - 1,000
日本	8 - 12	14 - 16	8 - 14	8 - 12	16 - 22
马来西亚	80 - 120	96 - 180	120 - 200	160 - 450	120 - 270
新加坡	60 - 120	115 - 260	80 - 160	80 - 200	120 - 260

其它	定量分析师	信息技术安全/ 信息技术风险	信息技术审计	容灾计划经理
中国	400 - 600	420 - 650	350 - 550	400 - 700
香港	720 - 1,200	600 - 1,000	570 - 900	800 - 1,000
日本	15 - 25	12 - 18	13 - 20	12 - 18
马来西亚	140 - 200	110 - 460	120 - 300	120 - 240
新加坡	100 - 250	80 - 350	80 - 360	100 - 300

	项目协调员/ 项目管理办公室	服务运维经理	测试员	测试经理
中国	250 - 500	450 - 750	250 - 350	400 - 600
香港	550 - 820	750 - 1,160	450 - 780	720 - 1,000
日本	6 - 10	12 - 18	8 - 14	12 - 20
马来西亚	70 - 144	120 - 200	80 - 120	120 - 220
新加坡	70 - 130	100 - 220	70 - 120	150 - 250

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

金融科技 业务分析师

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	250 - 380	400 - 500	550 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	330 - 550	600 - 950	920 - 1,400	1,200 - 2,000	2,000 - 2,800
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	60 - 80	100 - 160	170 - 240	N/A	N/A
新加坡	70 - 100	90 - 140	130 - 220	N/A	N/A

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	250 - 380	400 - 500	550 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	350 - 650	750 - 1,200	1,000 - 1,500	1,200 - 1,600	2,000 - 3,200
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	80 - 100	100 - 160	170 - 240	N/A	N/A
新加坡	90 - 120	100 - 140	130 - 200	N/A	N/A

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	250 - 380	400 - 500	550 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	600 - 860	720 - 1,000	1,000 - 1,500	1,600 - 2,200	2,200 - 3,600
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 35	35 +
马来西亚	100 - 130	130 - 170	170 - 250	N/A	N/A
新加坡	90 - 120	120 - 150	150 - 240	N/A	N/A

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	520 - 650	700 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,200	2,200 - 2,800
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 22	22 - 40	40 +
马来西亚	N/A	110 - 150	170 - 264	240 - 300	320 +
新加坡	N/A	90 - 130	140 - 200	240 - 280	300 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	520 - 800	650 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,200	2,200 - 2,800
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 22	22 - 40	40 +
马来西亚	N/A	100 - 150	160 - 250	240 - 300	320 +
新加坡	N/A	90 - 130	150 - 200	240 - 300	300 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	600 - 860	720 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 2,200	2,200 - 3,600
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 22	22 - 40	40 +
马来西亚	80 - 100	140 - 170	180 - 270	300 - 500	450 +
新加坡	N/A	110 - 150	160 - 250	250 - 400	400 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	200 - 350	300 - 450	500 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	420 - 650	700 - 1,000	900 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	70 - 100	90 - 140	160 - 220	220 - 350	300 +
新加坡	60 - 80	90 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 680	700 - 1,000	920 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	90 - 150	160 - 220	220 - 330	320 +
新加坡	70 - 90	90 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	500 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 670	700 - 1,000	950 - 1,500	1,500 - 2,000	2,000 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	110 - 150	160 - 240	240 - 320	320 +
新加坡	80 - 100	100 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	420 - 800	600 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	70 - 90	100 - 140	150 - 220	220 - 320	300 +
新加坡	60 - 80	90 - 130	160 - 220	220 - 300	280 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	420 - 800	750 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,850	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 100	100 - 150	160 - 220	220 - 330	320 +
新加坡	70 - 90	90 - 140	150 - 220	220 - 300	280 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	420 - 800	750 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,850	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	90 - 110	110 - 150	160 - 250	240 - 330	320 +
新加坡	80 - 100	100 - 140	175 - 220	220 - 300	280 +

EXCEL/VBA/RAD

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 700	850 - 1,000	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	80 - 110	110 - 150	160 - 230	240 - 330	N/A
新加坡	60 - 90	90 - 150	150 - 220	220 - 300	N/A

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

金融科技 C#

现金 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 700	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 750	850 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	40 +
马来西亚	70 - 100	90 - 150	150 - 230	230 - 320	320 +
新加坡	60 - 90	90 - 135	140 - 220	220 - 300	300 +

衍生品 (所有资产类别)	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 800	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 750	850 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 - 2,000
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	45 +
马来西亚	80 - 100	90 - 150	150 - 230	230 - 320	320 +
新加坡	70 - 90	90 - 135	140 - 220	220 - 300	300 +

电子交易	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁	执行总监	董事总经理
中国	150 - 250	300 - 450	450 - 1,000	1,000 - 1,300	1,300 - 1,600
香港	450 - 750	850 - 1,200	1,000 - 1,500	1,500 - 1,800	1,800 +
日本	8 - 12	12 - 16	16 - 20	20 - 50	45 +
马来西亚	90 - 120	110 - 160	170 - 240	240 - 350	350 +
新加坡	80 - 100	100 - 140	150 - 220	220 - 300	300 +

MAINFRAME, AS/400

COBOL	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁
马来西亚	70 - 90	100 - 140	150 - 216

ETL INFORMATICA, ORACLE PL/SQL, RDMS, 数据库, SAS

商务智能	非主管 (助理)	助理副总裁 (高级助理)	副总裁
马来西亚	70 - 90	100 - 140	150 - 216

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

应用开发-前台	C++/Java/ C# 开发人员	Excel/Visual Basic 开发 人员	数据库开发 人员	应用架构师/ 开发主管	开发经理	Main Frame 开发人员
日本	8 - 12	8 - 12	6 - 12	10 - 15	14 - 20	7 - 12
马来西亚	60 - 108	60 - 108	48 - 96	144 - 192	144 - 180	48 - 100

应用开发-中台/后台	C++/Java/ C# 开发人员	Excel/Visual Basic 开发人员	数据库开发 人员	应用架构师/ 开发主管	开发经理	Main Frame 开发人员
日本	6 - 12	6 - 12	6 - 12	10 - 15	14 - 20	7 - 12
马来西亚	60 - 108	60 - 108	48 - 96	144 - 192	144 - 180	48 - 100

应用开发-前台	应用支持	团队主管	经理
日本	6 - 8	8 - 14	8 - 15
马来西亚	48 - 84	84 - 120	132 - 180

应用开发-中台/后台	应用支持	团队主管	经理
日本	6 - 8	8 - 12	8 - 15
马来西亚	48 - 84	84 - 140	140 - 180

其它	业务分析师 (前台)	业务分析师 (后台)	信息技术安 全/信息技术 风险	信息技术审计	容灾计划经理
日本	7 - 13	7 - 13	8 - 13	8 - 15	10 - 18
马来西亚	72 - 120	72 - 120	120 - 216	120 - 216	144 - 240

	项目经理 (前台)	项目经理 (后台)	程序经理	项目协调员/ 项目管理办 公室	服务运维经理	测试经理
日本	7 - 15	7 - 15	12 - 25	6 - 12	10 - 20	10 - 25
马来西亚	96 - 156	96 - 156	180 - 240	72 - 108	144 - 216	120 - 240

管理	基础架构经理	开发经理- 前台	开发经理- 中台/后台	信息技术总监	首席信息官	应用支持经理
日本	10 - 16	15 - 25	15 - 20	25 - 70	40 - 80	15 - 25
马来西亚	150 - 216	120 - 240	120 - 250	300 - 480	420 - 780	144 - 216

• 薪酬都以当地货币计算
• 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

• 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



中国

随着许多位于中国的跨国公司专注于卓越中心 (COE) 模式的实施, 相比一般的人力资源角色, 2017年将有更多 COE 职位进入市场。然而, 在跨国公司对员工技能提升的期望下, 薪酬福利、员工关系、组织发展和招聘等领域的角色也将面临高度需求。

总体来说, 受到跨国公司在市场投资额度的限制, 2016年新增的职位空缺并不多。

中国的情况则截然相反。我们预计中国公司在重组其人力资源团队时将对人力资源人才产生更高的需求, 而在此前, 很多公司认为这是一项过于行政管理化的任务。

如人力资源总监、人力资源副总裁等在内的高级职位也将更多地在中国企业中开放。中国企业开始认识到强有力的人力资源团队所能为组织机构创造的价值, 因此产生了对人才的需求。我们预计, 那些正在跨国公司工作、但不满足于自身职业发展前景的求职者将会对这些职位表现出浓厚的兴趣。

在求职者收到更具吸引力的外部聘用邀请而离开公司后, 原公司对他们的“回聘”趋势还将在2017年持续。为寻求职业稳定性, 很多雇员在2016年接受了这样的聘用邀请。根据我们的求职者研究结果显示, 很多人力资源专业人士因公司重组或职业中期衰退而接受外部邀约。

香港

香港的招聘趋势在2016年总体保持平稳, 雇主希望利用人力资源角色所发挥的作用, 推动实现战略组织目标。

和其他支持性职能一样, 很多组织机构选择将人力资源运营角色外包给离岸的区域性卓越中心。对于高级人力资源专业人士来说, 这为其提供了卓越的项目管理经验; 而对初级专员来说, 相比其他同僚, 这也在职业生涯的初期为他们提供了远程管理的经验。

各个行业对人力资源求职者的要求都变得更为严格了。公司希望其人力资源专员具备特定的技能, 例如学习发展和人才招聘。

在非银行金融服务领域, 很多公司都在建设专门的内部人才招聘团队, 我们预计这会在未来的一年内有所增长, 并传播到其他行业。人才招聘专业人士已经能够要求具备竞争力的薪酬, 而这一薪酬还将继续

上涨。

随着人才招聘进入孤岛, 大型国际机构正在寻找在组织设计方面具备政绩记录的人力资源业务伙伴。与此同时, 小型金融服务公司则对具备全面技能和操作经验的人力资源经理有强烈偏爱。相比同行, 这些专业人士通常能获得最高的薪酬。我们预计这些角色将在2017年持续受到高度需求。

我们还预计, 人力资源专业人士将优先发展其专业知识、其次才是其行业知识。相比具备行业专门知识的求职者, 在专业领域具有良好业绩记录的人力资源专业人士更受到雇主重视。

日本

我们预计, 人力资源业务伙伴将在未来一年内持续面临高度需求。很多雇主都希望聘请到能够留在公司、并成长为高级角色的中级人力资源业务伙伴。

求职者有望在今年收到多份聘用邀请。对于雇主来说, 这意味着要快速采取行动、提供完备的薪酬福利, 包括薪资水平、员工福利和独特卖点。招聘过程中的任何延误都几乎一定会导致首选求职者的流失, 特别是流失到直接竞争对手那里。

在2016年一整年中, 我们看到大型机构因重组、合并、收购或战略转型而创造出一系列全新的人力资源机会。很多组织决定引入新的资源, 但这一点在实施时并不紧迫, 导致了招聘流程的拖延。超过两到三个阶段的招聘流程可能导致求职者对职位丧失兴趣。如果想要拿下首选求职者, 雇主就必须简化自身的流程。

战略薪酬和初到中级招聘人员仍然短缺, 我们预计这一情况将在未来一年持续。公司必须提供具有竞争力的薪酬、以能吸引合适的人才。

双语人力资源运营人员和具备薪酬、社会保险经验的人员将面临更多职位空缺。想要招聘新员工的组织机构将提供快速的招聘流程和有所提高的薪资范围, 让求职者从中获益。

随着市场在2016年的放缓, 我们在金融机构的人力资源部门所看到的招聘活动有限。我们预计, 部分大型雇主将在今年给出中级替换职位的空缺。

“中国的人力资源专业人士将优先发展其专业知识、其次才是其行业知识。”

人力资源

马来西亚

在人力资源部门经历了替代职位和全新职位想混杂的一年后，对于人力资源专业人士来说，2017年的招聘活动将会是光明的。

我们预计，全年内将有各个级别的大量机会开放。随着很多机构越来越多地将人力资源视为业务的重要合作伙伴，战略性人力资源角色的增长预计将会最强。

组织机构也正在将员工挽留和互动作为重中之重。这将会为人才管理和组织发展领域的求职者带来更高的薪资和需求。人才管理专业人士将与学习发展部门密切合作，开展战略部署，为组织机构培养顶尖人才。

为了帮助公司留住顶尖人才，薪酬方面的求职者一直受到需求，且将在2017年继续受到追捧。很多雇主已经在面临填补现有角色的挑战，因此，他们将愿意支付更高的薪资，以吸引并留住这一高度专业化的技能人才。马来西亚的薪酬雇员将和诸如人才管理和绩效管理等其他人力资源职能紧密合作，共同执行人才保留策略。

由于求职者具备多语言能力，马来西亚仍然是共享服务中心的首选位置，致使其对人才的大量需求仍将持续。我们预计，人力资源业务合作伙伴的需求在2017年还将持续，组织机构将继续寻找具备商业头脑、影响能力、并能够和利益相关者沟通互动的求职者。

新加坡

在喜忧参半的一年过后，人力资源招聘将在新加坡有所增强。2016年上半年的招聘活动仅限于替代职位，而下半年，各个级别的新角色数量则都有所上涨。尤其令人惊讶的是高级职位的激增。

在2017年我们将看到的，是在各个级别的人力资源业务合作伙伴需求均有持续，尤其是针对学习发展和人才招聘专家。强大的薪酬福利合作伙伴在2016年面对严重短缺，因此薪酬福利方面的求职者也将面临高度需求。

随着小型跨国公司在新加坡开设区域总部，人力资源专员和具备运营、薪酬等经验的求职者受到高度追捧。我们预计这一趋势将在2017年持续。初级和中级求职者相信，他们可以通过更换工作更快取得职业的发展。这为初级和中级人力资源人才创造了一个异常繁忙的市场。同时，也有更多初级人力资源业务合作伙伴通过实习和毕业生培训计划加入公司，雇主所看重的是他们坚实的影响力和咨询技能。高级

人才则仍然面临短缺。

临时和合同制聘用在人力资源领域更为普遍，并将在今年继续增长。通常来说，人力资源合同制聘用都发生在需要代替产假员工、发生编制冻结、或者工作超负荷、组织机构需要多一双手帮助时。人力资源人才的聘用时长通常至少为6到12个月，并希望转成永久职员。

与此同时，薪酬与市场水平保持一致，我们还发现，雇主愿意提供超出市场水平的薪资，以吸引合适的人选。

“临时和合同制聘用已经成为新加坡人力资源行业的常规。”



人力资源

	区域人力资源总监/ 人力资源副总裁 (15年以上)	区域人力资源总监/ 人力资源副总裁 (10年以上)	人力资源总监/ 人力资源主管 (8-10年)	人力资源总监/ 人力资源主管 (8年以下)
中国	1,200 - 3,000	1,000 - 1,500	800 - 1,200	500 - 1,000
香港	1,200 - 2,000	960 - 1,500	840 - 1,200	840 - 1,200
日本	N/A	N/A	16 - 30	13 - 17
马来西亚	360 - 600	252 - 336	180 - 240	150 - 180
新加坡	250 - 400	220 - 250	180 - 220	150 - 180

	区域人力资源总监/ 人力资源副总裁 (10年以上)	人力资源经理/ 人力资源合作伙伴 (10年以上)	人力资源经理/ 人力资源合作伙伴 (5年以上)	助理人力资源经理 (2年以上)
中国	700 - 1,000	400 - 800	350 - 500	200 - 350
香港	660 - 840	660 - 960	420 - 540	300 - 480
日本	13 - 18	11 - 16	8 - 13	7 - 10
马来西亚	180 - 240	140 - 180	90 - 132	60 - 90
新加坡	150 - 185	120 - 150	80 - 120	60 - 80

	人力资源助理 (5年以上)	人力资源主管 (2年以上)	区域招聘总监 (12年以上)	区域招聘经理 (10年以上)
中国	150 - 300	100 - 240	800 - 1,600	500 - 800
香港	300 - 480	150 - 360	850 - 1,300	540 - 850
日本	6 - 9	5 - 7	N/A	15 - 20
马来西亚	65 - 80	40 - 50	180 - 240	145 - 180
新加坡	50 - 60	40 - 50	180 - 250	150 - 180

	招聘经理 (8年以上)	招聘经理 (5年以上)	招聘专员 (3年以上)	校园招聘专员 (3年以上)
中国	200 - 500	150 - 300	100 - 150	100 - 250
香港	400 - 600	300 - 480	216 - 350	280 - 600
日本	12 - 17	7 - 11	4.5 - 6.5	6 - 10
马来西亚	110 - 130	70 - 110	50 - 70	50 - 90
新加坡	120 - 150	80 - 120	40 - 80	40 - 60

	区域培训发展总监 (10年以上)	区域培训发展经理 (10年以上)	培训发展经理 (5年以上)	培训发展主管 (3年以上)
中国	800 - 1,200	500 - 800	200 - 650	100 - 250
香港	900 - 1,800	720 - 1,000	450 - 750	200 - 330
日本	15 - 20	12 - 18	9 - 15	7 - 9
马来西亚	215 - 300	180 - 215	108 - 145	60 - 85
新加坡	180 - 300	120 - 180	80 - 120	60 - 80

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

人力资源

	区域薪酬福利经理 (12年以上)	区域薪酬福利经理 (10年以上)	薪酬福利经理 (8年以上)	薪酬福利专员 (3年以上)
中国	800 - 1,500	600 - 1,000	300 - 600	150 - 300
香港	850 - 1,800	540 - 850	400 - 600	300 - 540
日本	15 - 22	12 - 17	10 - 16	6 - 10
马来西亚	240 - 360	180 - 240	90 - 150	80 - 90
新加坡	180 - 300	150 - 180	120 - 150	80 - 120

	人力资源信息系统经 理 (8年以上)	人力资源信息系统专 员 (3年以上)
中国	200 - 550	100 - 200
香港	420 - 600	180 - 312
日本	8 - 12	5 - 8
马来西亚	90 - 120	50 - 60
新加坡	60 - 100	40 - 60

	薪酬经理 (8年以上)	薪酬经理 (3年以上)	人力资源共享服务中 心经理 (8年以上)	组织发展经理 (10年以上)
中国	300 - 600	100 - 180	400 - 700	500 - 1,200
香港	420 - 576	216 - 336	420 - 720	650 - 900
日本	9 - 13	5 - 9	10 - 15	12 - 18
马来西亚	90 - 120	54 - 80	180 - 216	180 - 300
新加坡	90 - 175	50 - 90	90 - 180	120 - 250

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



中国

2016年，中国IT市场取得了显著成就。随着包括数字平台、大数据、网络安全和移动技术开发在内的技术飞速发展，对相关的技术人才需求旺盛。

企业用越来越高的薪水和知名大公司的工作机会来吸引IT人才。这个行业在2016年经历了强劲的发展，我们预计接下来的一年，会有更多新的机遇。

传统IT公司，主要是基础建设供应商们，正寻找数字化转型专家以帮助他们应对中国新技术（如云计算和软件定义的网络）的广泛实现所带来的挑战和影响。

有商业研究预测，超过30%的传统IT基础设施供应商将在2020年不复存在。跨国公司可能会控制预算，例如减少员工人数或简化公司结构。中国人力市场将受到一些影响。

世界主要的公共云服务供应商：亚马逊网络服务、微软云和IBM Softlayer，正在寻求通过本地合作在中国开展业务，以增加其主导的全球市场份额。然而，本地企业也在提升自己的劳动力，对几家巨头提出了挑战。我们看到销售、售前、研发工程部门的招聘活动，这些职能对寻求迅速发展的云计算服务企业至关重要。业内的雇主们愿意提供极具诱惑力的涨薪来吸引并留住优秀的应聘者。

大数据是中国最热门的技术之一。大数据及其相关领域（如机器学习和人工智能）正改变着无数企业的运营方式。毫不奇怪，数据科学家和数据分析师名列中国IT市场最受欢迎的应聘者。据技术专家介绍，中国大数据的分析使用只是刚刚开始。今天，只有1%的应用在使用认知服务；到2018年，这一数字可能会达到50%。

领先的中国互联网公司已经开始将大数据纳入发展战略。其中一家已经宣布，计划通过整合其自主拥有和投资的各种服务所得到的数据来建立大数据生态系统。其他的中国互联网巨头同样热衷于以新的有趣方式使用大数据。对应聘者来说，这无疑是一个成就事业的极佳时机。

香港

香港对技术熟练的IT人才需求正受到几个关键因素的驱动，我们预计这将对今年的薪酬产生积极影响。

去年应用开发的人才需求大幅增长，我们预计这一状况在今年仍不会改变。这将对薪酬造成巨大的上升压力。

包括金融、保险和商业在内的多个行业对IT

开发人员的需求非常强烈。公司在持续升级自己的系统，以跟上所在行业发生的变化。金融部门对高级开发者的需求非常高，特别是具有沟通能力的应聘者，他们可以吸引用户并带来利润。

为了支持增强数据流的应用开发，各公司正在投资自己的企业基础架构性能，增加对网络工程师、服务器工程师、存储工程师、安全工程师的需求。此外，他们还将为金融部门的安全管理人员和基础设施交付管理人员开设职位空缺。我们预计，大多数今年更换工作岗位的高级应聘者会实现平均15%至20%的薪资增长。

然而，由于香港人才供应充足，寻求中高级IT人才的雇主可以避免高薪酬和外籍人士。我们看到所有IT职能的初级职位略有加薪，因为香港越来越多的公司致力于建立自己的IT人才库。

日本

大数据部门不断扩张，带来了对于数据科学家和数据分析人才的巨大需求。大数据源对于金融行业尤其是零售、电子商务、制造和制药行业变得至关重要。有技术分析和计量分析的应聘者将在今年继续热门，并有望得到良好的报酬。

公司还需要资源支持其源源不断的网络发展和网络安全项目。拥有DDoS, LandBalancing和IPSec技术经验的应聘者在市场上非常抢手，处理IP、路由和交换协议的技术人才同样也是。企业组织必须管理更大更复杂的基础设施需求，这为电信和网络系统供应商提供了业务。

在2017年，我们将看到售前工程经验的技术短板。IT服务公司需要在最开始的销售会晤中进行技术说明，助于跟客户达成交易。这激发了有相关合适才能的人才市场需求，并增加了他们提薪的空间。

IT咨询市场对有高级PeopleSoft技能的咨询顾问需求旺盛。随着市场对高级IT主管（CIO, CTO, 数字总监和开发总监）的需求，国际公司投资日本技术市场的趋势将持续下去。

“有商业研究预测，超过30%的传统IT基础设施供应商将于2020年在中国不复存在。”

信息技术

马来西亚

马来西亚已经意识到数字化转型的重要性，很多公司正在寻找能够在尖端领域工作的优秀人才，如大数据分析（BDA）和物联网（IoT）。

毫无疑问，数据和分析相关的专业知识是最受欢迎的技能之一。雇主期望招募的职位包括数据科学家、数据建模师和数据分析师，同时相关的潜力股也是刚需。除了具有特殊技能的应聘者之外，跳槽的应聘者薪资涨幅也非常大。

这一年，一个主要的趋势是市场对使用C++、.Net和Java语言，开发安卓和iOS手机应用程序的软件开发者的需求急剧增加。不断增长的智能手机和在线游戏应用程序，填补了企业对企业应用减少而造成的就业缺口。同时，我们看到了马来西亚蓬勃发展的电子商务市场和冉冉升起的新创公司。这将拉高有智能手机程序经验人才的薪酬水平。

谈到基础设施和项目管理，由于市场软化和大规模商业扩张的匮乏，大大增加的人才资源和寥寥的机会更显现供需关系严重失衡。随着雇主意识到合同雇佣方式的价值，IT行业的合同工也是应聘者的一个潜在选择。

担心失去关键项目人才的雇主正提供越来越有竞争力的薪酬方案，以吸引并留住高技术人才。我们也看到越来越多的应聘者与雇主进行还价，尽管如此，按照老惯例，这些提议很多都是不成功的。

应聘者的预期需要妥善管理。一些应聘者认为，跳槽可以使其底薪增加30%到40%，而现实情况则更接近15%到25%。

新加坡

新加坡银行和金融行业的IT部门历经了一系列的重大重组。基础设施职位被继续迁移并离岸经营，但雇主在投资内部团队，包括处理应用程序和软件开发团队。而贸易金融等领域的相关人才需求格外高。

同时，政府就业部门—人力部，已经增加了对外国雇工申请就业通行证的限制。这影响到了就业市场，特别是对于开发人员、程序员、测试员和应用程序相关的岗位。有资格在本地工作的应聘者是热门需求，并且可以在任职新岗位的时候可以获得更高的薪酬。一般应聘者会要求至少15%的涨薪，有些人则要求至40%。

商界很多大型组织正向内部模式发展，并为区域IT中心雇用永久编制的职员。市场对网络安全、数据分析和日益增长的云软

件相关的应聘者需求更高。为了满足此需求，在新加坡，大量外国人才从成熟市场（例如美国和欧洲）涌入。

IT软件解决方案供应商和IT咨询公司正试图通过专注于大规模转型，提供按需技术和以更高薪酬留住人才几个方面，在激烈的竞争中巩固自身的市场地位。我们预计，今年各行业的应用和开发领域的人才需求将保持高位。

我们预计，市场对项目经理和项目专员（特别是推动全球和区域转型的项目）的需求保持稳定。许多公司将继续更加着重于应聘者的沟通技巧、展示技术和任何全球或区域经验。

“新加坡商界很多大型组织正向内部模式发展，并为区域IT中心雇用永久编制的职员。”



分析程序员	MS.Net/J2EE	VB6/ASP/SQL/ Delphi/C++	Oracle表格/ 报告
中国	250 - 400	200 - 350	180 - 350
香港	276 - 420	260 - 480	300 - 500
日本	6 - 9	5 - 8	8 - 12
马来西亚	60 - 85	60 - 85	60 - 85
新加坡	60 - 75	55 - 70	55 - 90

高级分析程序员	MS.Net/J2EE	VB6/ASP/SQL/ Delphi/C++	Oracle表格/ 报告
中国	320 - 500	280 - 420	300 - 420
香港	420 - 660	350 - 550	460 - 650
日本	8 - 12	8 - 12	8 - 13
马来西亚	90 - 120	90 - 120	70 - 100
新加坡	60 - 100	58 - 105	55 - 90

数据专员	数据架构师	数据库管理员	数据建模师	数据仓库顾问	数据分析师
中国	400 - 800	250 - 450	300 - 600	300 - 400	250 - 500
香港	600 - 960	420 - 660	400 - 700	420 - 900	360 - 600
日本	10 - 15	8 - 12	10 - 14	10 - 15	8 - 13
马来西亚	120 - 216	96 - 144	130 - 200	100 - 180	96 - 120
新加坡	105 - 165	85 - 150	120 - 185	100 - 175	85 - 160

管理层	开发团队主管	开发经理
中国	400 - 650	450 - 700
香港	720 - 1,200	1,000 - 2,000
日本	9 - 15	14 - 17
马来西亚	120 - 198	180 - 264
新加坡	105 - 180	155 - 260

软件测试	测试分析师	高级测试分析师	质量保证经理	质量保证主管
中国	150 - 250	230 - 320	300 - 480	550 - 750
香港	420 - 800	600 - 1,000	600 - 850	700 - 1,100
日本	6 - 8	8 - 10	9 - 13	10 - 15
马来西亚	75 - 90	96 - 120	180 - 216	264 - 330
新加坡	55 - 90	68 - 105	110 - 180	165 - 225

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

信息技术 基础架构

广域网	Cisco 工程师	语音/ Comms 工程师	网络设计	技术架构师	方案与企业 架构师	NOC 工程师
中国	180 - 300	220 - 350	300 - 450	250 - 500	300 - 550	130 - 180
香港	550 - 800	560 - 1,000	550 - 1,000	710 - 1,200	900 - 1,700	450 - 600
日本	8 - 14	7 - 12	10 - 13	10 - 15	10 - 15	5 - 7
马来西亚	78 - 100	96 - 144	120 - 160	120 - 180	180 - 300	72 - 96
新加坡	55 - 90	50 - 95	90 - 150	120 - 180	140 - 220	55 - 75

系统管理	Unix管理员	Sybase/ Oracle/MS SQL DBA	存储系统 工程师	语音 工程师	网络 工程师	Windows (Wintel) 管理员
中国	280 - 450	200 - 380	200 - 280	200 - 280	200 - 350	150 - 280
香港	480 - 750	470 - 800	500 - 900	550 - 1,100	500 - 900	420 - 800
日本	8 - 11	8 - 11	9 - 12	7 - 11	8 - 14	7 - 12
马来西亚	70 - 96	96 - 180	96 - 204	84 - 144	96 - 144	60 - 100
新加坡	65 - 100	70 - 150	75 - 125	45 - 100	65 - 130	55 - 105

技术专员	信息安全 工程师	信息安全 顾问	通讯专员	Unix 顾问	售前工程师
中国	280 - 450	300 - 500	N/A	N/A	250 - 400
香港	500 - 800	600 - 1,000	620 - 1,000	400 - 800	500 - 920
日本	7 - 13	8 - 15	8 - 12	8 - 12	10 - 16
马来西亚	72 - 180	120 - 216	120 - 180	96 - 168	100 - 180
新加坡	70 - 125	110 - 155	75 - 120	80 - 140	120 - 190

管理层	技术服务 经理	网络经理	信息技术经理
中国	280 - 480	300 - 500	400 - 800
香港	440 - 900	540 - 1,000	830 - 1,500
日本	8.5 - 12	10 - 14	11 - 15
马来西亚	96 - 144	120 - 180	120 - 180
新加坡	85 - 132	90 - 160	120 - 190

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

信息技术 业务

分析与项目	技术业务管理	业务/ 流程分析师	系统分析师
中国	250 - 380	300 - 550	200 - 350
香港	480 - 620	470 - 850	420 - 660
日本	7 - 10	9 - 13	7 - 12
马来西亚	120 - 180	80 - 120	80 - 100
新加坡	120 - 175	110 - 150	90 - 130

	项目经理	项目/ 程序经理	信息技术审计
中国	320 - 600	500 - 1,000	300 - 550
香港	660 - 900	900 - 1,500	500 - 850
日本	8 - 12	12 - 16	8 - 13
马来西亚	100 - 180	216 - 360	96 - 180
新加坡	120 - 190	190 - 280	90 - 175

ERP/CRM	PeopleSoft技术	PeopleSoft实施	基础管理	SAP分析员
中国	220 - 380	250 - 450	100 - 150	180 - 350
香港	550 - 850	650 - 1,100	430 - 650	500 - 1,000
日本	11 - 15	9 - 14	9 - 12	11 - 15
马来西亚	90 - 150	100 - 180	90 - 160	96 - 144
新加坡	80 - 130	90 - 170	90 - 150	75 - 130

	SAP功能顾问	ABAP开发人员	Oracle开发人员	ERP项目经理
中国	250 - 400	180 - 350	220 - 350	500 - 800
香港	520 - 1,000	500 - 800	600 - 800	1,000 - 1,450
日本	10 - 14	9 - 12	9 - 12	10 - 15
马来西亚	120 - 216	70 - 120	80 - 120	120 - 240
新加坡	95 - 160	55 - 85	66 - 110	120 - 200

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

信息技术 业务

管理层	数据中心经理	服务运维经理	客户关系经理	专业服务经理
中国	500 - 1,100	600 - 1,000	400 - 800	600 - 1,200
香港	650 - 1,100	700 - 1,100	700 - 900	1,000 - 1,800
日本	12 - 15	12 - 16	12 - 16	12 - 18
马来西亚	144 - 240	120 - 240	160 - 260	180 - 300
新加坡	110 - 170	160 - 280	160 - 250	160 - 250

	信息技术总监	首席信息官	项目经理	网络运营总监
中国	700 - 1,500	1,200 - 2,500	400 - 650	500 - 700
香港	900 - 1,800	1,500 - 2,500	660 - 1,000	550 - 850
日本	13 - 18	17 - 25	8 - 12	12 - 20
马来西亚	300 - 420	420 - 600	144 - 300	240 - 420
新加坡	220 - 350	325 - 525	130 - 220	160 - 250

业务开发	经理	高级经理	销售总监	客户经理
中国	455 - 700	500 - 1,250	850 - 2,000	390 - 845
香港	750 - 1,100	1,000 - 2,000	1,500 - 1,800	620 - 830
日本	10 - 15	12 - 18	10 - 20	10 - 20
马来西亚	120 - 180	168 - 300	240 - 480	120 - 220
新加坡	120 - 220	160 - 270	250 - 480	120 - 210

	售前顾问	售前经理	技术销售经理	行业顾问
中国	300 - 900	600 - 1,200	600 - 900	300 - 600
香港	550 - 900	620 - 900	1,400 - 1,800	N/A
日本	12 - 18	13 - 18	N/A	N/A
马来西亚	100 - 200	144 - 300	216 - 350	300 - 480
新加坡	130 - 215	170 - 250	170 - 250	320 - 550

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

记账	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	90 - 160	95 - 170	70 - 140	120 - 180	100 - 180	130 - 220
新加坡	80 - 130	90 - 140	66 - 130	110 - 170	95 - 160	100 - 170

CRM	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	90 - 150	90 - 150	60 - 120	130 - 220	110 - 180	130 - 220
新加坡	85 - 140	95 - 160	70 - 130	120 - 200	100 - 160	120 - 210

SDP	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	80 - 150	90 - 150	70 - 120	120 - 220	100 - 160	120 - 210
新加坡	80 - 140	90 - 150	80 - 120	100 - 170	90 - 150	90 - 170

OSS	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	9 - 13	10 - 14
马来西亚	80 - 140	80 - 140	60 - 120	120 - 220	100 - 160	120 - 200
新加坡	80 - 140	75 - 130	70 - 130	110 - 180	90 - 150	110 - 190

BSS	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	9 - 13	10 - 14
马来西亚	80 - 120	80 - 120	60 - 120	120 - 220	100 - 160	120 - 200
新加坡	90 - 130	75 - 130	60 - 120	110 - 180	90 - 150	105 - 170

VAS	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	80 - 130	70 - 120	70 - 130	120 - 220	80 - 145	100 - 190
新加坡	85 - 125	75 - 120	70 - 120	100 - 170	75 - 130	90 - 170

EAI	开发	整合	支持	架构师	业务	分析经理
日本	7 - 9	6 - 8	5 - 7	8 - 12	8 - 12	8 - 12
马来西亚	80 - 130	80 - 130	60 - 110	120 - 220	90 - 150	120 - 190
新加坡	95 - 140	85 - 140	72 - 120	120 - 190	110 - 160	110 - 180

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利

信息技术

电信 | 基础架构

MPLS网络	工程师	整合	支持	架构师	售前	经理
日本	6 - 9	6 - 9	6 - 8	8 - 13	10 - 15	9 - 15
马来西亚	70 - 130	75 - 110	60 - 100	120 - 200	150 - 220	120 - 190
新加坡	70 - 120	70 - 100	60 - 100	120 - 200	140 - 210	110 - 180

固定和移动网络	工程师	整合	支持	架构师	售前	经理
日本	6 - 9	6 - 9	6 - 8	8 - 13	10 - 15	9 - 15
马来西亚	70 - 120	75 - 110	60 - 110	120 - 200	140 - 210	120 - 180
新加坡	65 - 125	70 - 100	65 - 110	110 - 190	130 - 200	110 - 180

BTS/MICROWAVE	现场工程师	高级工程师	主管	经理
日本	5 - 8	7 - 9	8 - 10	9 - 15
马来西亚	70 - 90	100 - 130	120 - 170	120 - 190
新加坡	60 - 80	70 - 110	78 - 140	110 - 170

VAS网络	工程师	高级工程师	经理
日本	6 - 9	7 - 10	8 - 12
马来西亚	70 - 120	100 - 130	120 - 160
新加坡	75 - 120	90 - 120	100 - 160

电信 | 业务

分析与项目	业务转型	项目经理	项目/程序总监
日本	8 - 12	8 - 12	10 - 15
马来西亚	180 - 264	102 - 216	240 - 360
新加坡	140 - 250	130 - 200	190 - 300

管理层	服务运维经理	托管服务经理	首席方案架构师	服务总监
日本	8 - 12	8 - 12	12 - 15	12 - 16
马来西亚	150 - 280	180 - 264	240 - 336	330 - 420
新加坡	140 - 275	150 - 250	190 - 310	280 - 420

业务开发	高级经理	客户经理	售前顾问	售前经理	技术销售经理	行业顾问
日本	15 - 20	7 - 12	7 - 11	8 - 12	8 - 12	8 - 16
马来西亚	180 - 250	96 - 220	100 - 200	130 - 220	204 - 300	300 - 480
新加坡	160 - 250	140 - 220	140 - 210	160 - 240	160 - 250	300 - 550

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利



香港

香港保持了全球保险公司的亚太区中心地位，我们预期业界今年仍会蓬勃发展。人寿和医疗保险公司都在制定香港市场的变革策略，前景一片大好。

2016年，保险公司必须处理监管、战略、分配和风险管理方面的巨大变动，但大多数公司都在计划今年的业绩增长，包括愿意为高质量应聘者支付高薪。

一些主要的人寿保险公司专注香港和亚太地区的情况，人寿保险行业仍处于增长周期。

高净值和跨境客户将持续作为重点领域。去年，跨境客户贡献了新增寿险保费的三分之一以上。为了正确把握业务上风向，我们预计看到市场对销售和分销应聘者更强劲的需求，以建立并领军这个重要的行业。

香港正在进行医疗改革，因此我们预计健康和医疗产品领域会发生很大的动作。产品开发和营销的应聘者对这个正在成长的领域越来越感兴趣。

相反地，普通保险和再保险在保费增长方面出现了显著变化，但我们预计这将在今年反弹。

高水平应聘者的有限数量是香港保险雇主面临的一个问题。去年年初，用薪酬挽留人才的雇主数量有增长，但到年底，他们反倒买下人才的通知期并提供签约奖金。此外，雇主也在雇佣初级经理以填补人才缺口。

去年，香港保险业薪酬趋于稳定。但我们预计，为保证项目的完成，市场对应聘者的需求会增加，同时薪酬也会上涨。

日本

我们预计，今年由于一些保险业并购，可申请的职位减少。积极的一面是，我们看到咨询和专业服务公司寻找保险专业人士的数量在增加。我们还预计初级销售专业人员的需求将持续很高。大多数保险公司在任何时间都有几个在招募的初级销售职位。

鼓励更多的女性进入保险部门是个主要趋势。许多保险公司正采纳更加全面的多样性举措，以增加女性占劳动力的比例，特别是在其领导层内。这些方案包括创造更加灵活的工作条件，例如在家工作，以迎合有照料责任的员工之需求（包括在职母亲）。

日本保险市场吸引了国外公司的极大兴

趣。这使得在日本落地开办的保险准备公司稳定增长，并且需要有与金融服务管理局沟通经验的合规相关专业人才。

同时，与其它领域（如IT和运营）相比，审计、风险和保险合规性方面的内部职员数量较少。然而，由于这些职能转向外包，保险风险、审计和合规方面的应聘者更需要在专业服务公司或审计公司内工作。

投身于保险业的日英双语应聘者仍然供不应求。驻日的外商独资保险公司对应聘者的需求，也加剧了人才短缺。而在职业生涯周期的另一端，自愿退休计划正使更多的高级应聘者进入市场。

谈到薪酬趋势，业内发生的并购可能会把薪水奖金从固定红利模式，变为更具激励的基于绩效的模式。

“人寿保险业仍处于增长周期，一些主要的保险公司专注于香港和亚太地区的情况。”

保险业

马来西亚

过去两年，兼并和并购是马来西亚保险业的特点。随着全球保险公司的入境，2017年将持续此趋势。今年，来自马来西亚之外的公司，也将在再保险的市场扩张中占有一席之地。

兼并和并购推动了合并运营相关职位的人才需求上涨。这些职位包括承保技术专家、统一产品并同步内部销售团队和不同分销渠道的职位。

今年，我们预测数字营销是一大趋势。一些保险公司开始接进数字空间，来通过数字和社交媒体渠道进行品牌营销并销售服务。我们预计，甚至小公司今年也将部署这些技术，并聘请相关人才来帮助他们。毫不奇怪，数字营销和传播专业人员的市场需求正在上升。

其他即将来临的趋势包括对精算人才的更高需求，主要由于伊斯兰金融服务法案对复合伊斯兰保险运营商提出要求，使其在2018年之前分离其普通和家族生意。雇主现在更愿意增加预算，以得到合适的精算人才并为他们提薪。

我们还见证市场对产品开发经理的强劲需求，这种现象表明很多公司正聚焦新产品创新。我们预计产品开发经理的薪酬将在今年增长。

在城市治理层面，中央银行等监管机构已开始更多地关注保险业。覆盖该行业的规管与银行及金融服务业一样严格。因此，我们看到保险雇主对内部审计、金融和保险风险以及合规、反洗钱专业人员的需求不断增长。

新加坡

保险公司的合并在去年很常见，我们预计今年这种趋势将以同样的速度继续下去。

我们已经看到新加坡的保险业在监管环境的变革下大大发展，并且转变了其商业模式。该行业仍在经受去年重大变革所带来的深远影响，但是仍显示出了巨大的增长潜力。

今年，产品开发和风险方面将会进行大量的招聘动作。保险公司将利用数字和转型的空间发展业务，他们中的大多数都会向新加坡创新车库和实验室寻求帮助。随着数字化在分配中的作用逐渐显现，我们看到技术和交付方面的应聘者需求不断增长，尤其是具有编程和数据科学经验的应聘者。由于与在线保险工资互动的零售客户数量的增加，我们预测会在包括分销渠

道在内的诸多领域会发生密集的变革和创新。

另一个令人鼓舞的趋势是亚洲保险公司的新型资本实力。一些人正伺机进行在东南亚的业务扩张。

随着所有这些因素的影响，我们预计今年新加坡保险业的人才需求坚挺。考虑到人才市场短缺，我们看到预祝越来越愿意增加预算，以保住他们的理想候选人。

然而，应聘者对新加坡的经济前景仍保持谨慎。那些进入就业市场的员工对新薪酬期望是现实的，如果计划招募新员工，上半年是雇主行动的好时机。总的来说，我们希望新加坡保险业市场上，人才需求保持强劲，并预计保险公司将采取更积极的态度来保住他们的首选候选人。

“在新加坡，随着数字化在分配中的作用逐渐显现，技术和交付职位的应聘者需求不断增长，尤其是具有编程和数据科学经验的应聘者。”



保险业

精算	首席精算师	部门主管	高级经理	经理	助理
香港	1,400 - 2,600*	1,000 - 1,900	750 - 1,000	400 - 600	180 - 350
日本	20 - 30	15 - 25	13 - 20	10 - 18	5 - 8
马来西亚	240 - 420	180 - 300	120 - 180	84 - 120	60 - 84
新加坡	260 - 440	180 - 340	140 - 180	120 - 150	50 - 90

分销	首席分销官	首席代理执行官	银保主管	其它分销主管	销售开发主管
香港	1,500 - 2,500*	1,200 - 1,800	1,200 - 2,000	1,100 - 1,600	1,100 - 1,700
日本	15 - 30	15 - 30	15 - 25	15 - 25	15 - 25
马来西亚	280 - 360	280 - 360	192 - 264	192 - 264	192 - 264
新加坡	270 - 450	270 - 350	200 - 280	220 - 280	220 - 280

代理	代理总监	高级经理	经理	助理经理	代理执行官
香港	840 - 1,400	720 - 900	480 - 600	360 - 480	300 - 360
日本	15 - 20	12 - 18	8 - 12	7 - 10	5 - 8
马来西亚	168 - 240	96 - 156	60 - 96	39 - 54	33 - 39
新加坡	140 - 190	140 - 180	110 - 140	70 - 100	40 - 60

银行保险	部门主管	高级经理	经理	助理经理	银保执行官
香港	900 - 1,500	720 - 900	480 - 600	360 - 480	200 - 300
日本	15 - 20	12 - 15	10 - 12	6 - 10	5 - 7
马来西亚	240 - 336	168 - 240	90 - 170	60 - 84	36 - 54
新加坡	250 - 420	160 - 220	120 - 150	80 - 120	40 - 60

其它分销	渠道总监	高级经理	经理	助理经理
香港	840 - 1,000	600 - 720	480 - 600	360 - 480
日本	15 - 25	12 - 18	10 - 14	6 - 10
马来西亚	168 - 240	168 - 150	72 - 108	42 - 60
新加坡	155 - 250	120 - 150	90 - 120	70 - 80

财务	首席财务官	财务主管	财务控制经理	高级财务经理	财务经理
香港	1,000 - 3,000*	1,100 - 1,400	900 - 1,200	600 - 900	400 - 600
日本	15 - 30	15 - 25	15 - 20	12 - 18	10 - 16
马来西亚	360 - 420 +	300 - 360	180 - 300	120 - 180	84 - 120
新加坡	240 - 500	190 - 250	145 - 240	140 - 180	100 - 150

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利
- * 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的

保险业

寿险核保部	首席承销商	总监	高级经理	经理	助理经理
香港	1,000 - 1,800*	900 - 1,200	700 - 850	550 - 650	300 - 480
日本	18 - 25	15 - 18	10 - 15	8 - 12	6 - 8
马来西亚	300 - 440	216 - 300	120 - 180	72 - 120	54 - 80
新加坡	300 - 420	250 - 300	150 - 200	100 - 140	70 - 90

普通险核保部	首席承销商	业务线主管	高级经理	经理	助理经理
香港	1,000 - 2,000*	900 - 1,700	700 - 850	550 - 650	300 - 480
日本	18 - 25	15 - 18	10 - 15	8 - 12	6 - 8
马来西亚	250 - 450	240 - 312	144 - 240	96 - 156	72 - 96
新加坡	300 - 420	250 - 300	150 - 200	100 - 140	70 - 90

寿险索赔	首席承销商	高级经理	经理	助理经理
香港	800 - 1,200*	650 - 750	450 - 600	350 - 450
日本	15 - 20	12 - 15	8 - 10	6 - 10
马来西亚	144 - 300	120 - 180	70 - 132	54 - 78
新加坡	200 - 300	130 - 200	125 - 190	60 - 90

一般险理赔	首席承销商	业务线主管	高级经理	经理	助理经理
香港	750 - 1,200*	700 - 800	650 - 750	500 - 650	300 - 450
日本	18 - 25	15 - 18	8 - 12	6 - 10	5 - 8
马来西亚	220 - 320	168 - 220	120 - 180	84 - 120	54 - 84
新加坡	200 - 300	170 - 210	130 - 200	125 - 190	80 - 100

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利
- * 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的

保险业

项目	程序主管	高级程序/ 程序经理	项目经理	助理经理	业务分析员
香港	950 - 2,500*	700 - 1,000	450 - 650	320 - 520	200 - 420
日本	15 - 20 +	12 - 20	8 - 15	6 - 10	5 - 10
马来西亚	300 - 420	240 - 300	156 - 240	84 - 156	56 - 132
新加坡	250 +	180 - 250	140 - 180	90 - 130	60 - 80

策略	程序主管	程序经理	项目经理	助理经理	业务分析员
香港	1,200 - 2,800*	720 - 1,200	600 - 900	360 - 450	240 - 420
日本	15 - 20 +	12 - 20	8 - 15	6 - 10	5 - 10
马来西亚	300 - 420	240 - 300	156 - 240	84 - 156	56 - 120
新加坡	230 +	180 - 230	140 - 180	90 - 130	60 - 80

业务	首席运营官	高级经理	经理	助理经理
香港	900 - 2,500*	700 - 950	500 - 700	300 - 450
日本	15 - 30	12 - 18	8 - 12	6 - 10
马来西亚	420 +	180 - 288	120 - 216	72 - 120
新加坡	200 - 250	140 - 200	90 - 140	70 - 90

市场	产品主管	高级产品开发 经理	产品经理	助理经理
香港	900 - 1,400*	650 - 850	400 - 650	270 - 400
日本	14 - 20	10 - 15	8 - 12	6 - 10
马来西亚	180 +	120 - 180	96 - 156	72 - 90
新加坡	170 - 300	120 - 150	100 - 150	70 - 80

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其他福利
- * 以上这些职位的薪酬很大程度上是根据这些工作的本质，以及汇款是本地还是区域性而定的



中国

我们预计，今年中国的私营律所和企业部门对法律人才的需求将继续增长。

在公司内部，跨国公司预测销售增长会放缓，但对法律人才仍有较高需求。在中国动荡的商业环境中，监管商业法律法规不断变更，使公司十分重视高级法律人才能够最大限度降低风险的能力。

私营律所的前景也是积极的。外资跨国公司需要有就业法、合同审查和咨询经验的公司法人才。中国跨国公司的招聘则更多的是被兼并和收购其他欧美的投资企业所驱动。

顶尖的法律人才可能会拿到多个工作机会，因此雇主需要竞争他们心仪的候选人。精明的应聘者会跟进商业类型、企业文化和薪水福利多方面来评估这些工作机会。反加薪也更频繁地发生。我们的研究表明，收到反加薪的应聘者中，超过50%的人很可能留在原公司。

香港

香港的法律市场预计在来年再次保持稳定，招聘活动多发起于私营律所和大型跨国公司。

中国企业在陆续进入香港市场，而许多已经站稳脚跟的企业正计划在明年扩招律师。

在企业合并收购过程中，市场对金融监管律师和法律人才催生了强劲的需求。这是为了支持私募股权的活动，我们预计这种情况将持续一年。争夺人才的竞争非常激烈，这种竞争在中级经验和掌握三种语言（英语、粤语和普通话）的应聘者上面尤其甚。

薪酬方面，私营律所的薪资再次上涨，特别是那些营收很好并希望人才被竞争对手抢走的公司。

我们预计大型组织的大多数法律招聘将集中在企业和商业、监管（合规/财务）以及衍生/资金等领域。

在企业内部，随着公司更倾向于培养更多初级到中级的律师，我们看到高级律师的机会有所减少。企业内部的人才也许会有些许涨薪，但整体来看这个领域内薪酬仍相当维稳。

日本

由于本土和外资公司都希望通过聘用熟练的双语法律专业人士来加强其内部法律职能，预计日本将迎来法律招聘市场蓬勃发

展的一年。

公司在招聘法律部门从初级到领导的所有级别的员工。我们看到越来越多的私营律所里的应聘者有兴趣加入公司内部职位，因为私营律所的商业前景更不稳定。

由于企业内部的职位相对稳定，应聘者也乐意尝试这种崭新的工作风格，经历新的工作体验。

同时，市场对初级法律辩护师的需求有所上涨。尽管教育系统提供了更多的辩护师，寻找有相关语言技能并经验丰富的人才仍是一个艰巨的任务。因此，我们看到双语辩护师得到越来越有竞争力的薪酬。尽管大趋势如此，但薪金仍将保持在2015年的水平。

我们预计，去年市场对合规人才需求上涨的情况，将在2017年持续下去，特别是生命科学领域的雇主。

马来西亚

《2016年马来西亚公司法》于2016年9月刊发，公司为了规划新的企业前景，企业律师的需求非常高涨。该法案将在今年推出一系列新的法规、规章和方针。公司秘书人才尤其抢手，除了其他一些变动，他们需要帮助公司遵照该法案使私人公司免于举办年度股东大会。

在动荡的石油天然气行业，我们看到合规专业人才的需求不断增长，需求更大的是战略项目职位中的法律人才。

同时，蓬勃发展的共享服务业正在为法律人才创造更多的工作机会，我们预计这一趋势将贯穿全年。

私营律所的招聘受到马来西亚自由法律服务商的微弱挑战。马来西亚律师事务所的反击是在亚洲地区扩张，但寻求国际经验的本地律师更倾向于企业内部岗位。

普遍来讲，雇主看待整个薪金市场的方式仍是一个挑战。对应聘者的竞争十分强烈，所以我们强烈要求雇主对福利和薪酬进行基准对比，以吸引人才回到马来西亚，填补技能差距。

“在中国动荡的商业环境中，法律法规不断变更，使公司十分重视高级法律人才能够最大限度降低风险的能力。”

法律

新加坡

新加坡经济今年预计会再次放缓，这使得公司对招募新员工持谨慎态度。因此，我们预计新加坡法律市场的招聘活动大多数是替换雇员，特别是在银行和金融领域。我们预见，2017年法律人才需求的重要领域将是合同管理、项目融资、国际仲裁、兼并收购以及资产融资。

与2016年类似，在英国、新加坡、美国和澳大利亚，我们会继续看到国际律师事务所需要更多的初级中级资格律师。要求的关键技能仍是亚太区域经验、交易和起草能力。与往常一样，具有普通话、印尼语和日语能力的应聘者被视为从事跨境交易的律师事务所的宝贵财富。

由于政府监管，公司在选择职员时，仍倾向于新加坡公民和永久居民。然而，具备所需技能和法律经验的应聘者供不应求，特别是在高级职位，国际应聘者仍占据优势。

“我们预计新加坡法律市场的招聘活动大多数是替换雇员，特别是在银行和金融领域。”



法律

私人职业	律师助理	新认证律师	1年PQE	2年PQE	3年PQE
中国（国际公司）	120 - 360	480 - 980	560 - 1,040	620 - 1,130	750 - 1,290
香港（国际公司）	240 - 480	720 - 850	800 - 950	810 - 1,100	890 - 1,200
香港（纽约/美国公司）	250 - 600	700 - 1,200	950 - 1,300	1,050 - 1,450	1,200 - 1,650
日本	4 - 10	5 - 10	6 - 12	7 - 13	8 - 14
马来西亚	22 - 36	36 - 46	46 - 64	52 - 70	60 - 81
新加坡（国际公司）	40 - 60	80 - 120	90 - 130	90 - 150	100 - 170
新加坡（纽约/美国公司）	50 - 80	100 - 150	120 - 160	120 - 170	125 - 190

	4年PQE	5年PQE	6年PQE	7年PQE	8年PQE
中国（国际公司）	800 - 1,410	900 - 1,530	1,000 - 1,620	1,100 - 1,710	1,200 - 1,840
香港（国际公司）	1,000 - 1,300	1,025 - 1,450	1,100 - 1,500	1,200 - 1,600	1,300 - 1,700
香港（纽约/美国公司）	1,150 - 1,800	1,600 - 1,950	1,650 - 2,000	1,800 - 2,150	1,900 - 2,300
日本	8 - 15	8 - 18	8 - 20	8 - 22	8 - 20 +
马来西亚	66 - 84	70 - 96	75 - 108	80 - 114	90 - 114
新加坡（国际公司）	110 - 180	140 - 300	160 - 320	210 - 370	245 - 395
新加坡（纽约/美国公司）	200 - 250	220 - 270	275 - 320	330 - 420	380 - 450

	合伙人 （初级）	合伙人 （资深）	法律总顾问
中国（国际公司）	1,860 +	3,100 +	600 - 980
香港（国际公司）	1,680 +	2,400 +	780 - 1,200
香港（纽约/美国公司）	1,940 +	3,100 +	780 - 1,200
日本	16 +	20 +	11 +
马来西亚	120 - 180	216 +	144 - 180
新加坡（国际公司）	250 - 450	300 - 490 +	100 - 190
新加坡（纽约/美国公司）	300 - 550	550 +	120 - 200

商业内部助理	法律顾问 0-3年PQE	法律顾问 4-6年PQE	法律顾问 (7-10+年PQE)	资深顾问 (10+年PQE)	法律总顾问
中国	96 - 420	192 - 750	380 - 1,500	650 - 2,000	950 - 4,000 +
香港	350 - 750	600 - 850	800 - 1,200	1,300 - 2,220	1,700 - 3,000 +
日本	5 - 8	7 - 12	9 - 16	10 - 20	17 +
马来西亚	38 - 60	54 - 96	108 - 132	120 - 360	300 - 480
新加坡	50 - 90	90 - 190	115 - 230	230 - 400	300 - 400 +

金融服务内部助理	法务专员 0-3年PQE	法律顾问 4-6年PQE	法律顾问 (7-10+年PQE)	资深顾问 (10+年PQE)	法律总顾问
中国	200 - 600	500 - 1,000	800 - 1,500	1,000 - 2,000	1,500 - 3,000 +
香港	550 - 1,300	900 - 1,700	1,000 - 2,000	1,500 - 3,000	2,000 - 4,000 +
日本	6 - 14	9 - 18	15 - 20	15 - 32	22 - 40 +
马来西亚	42 - 72	54 - 96	90 - 144	180 - 264	420 +
新加坡	70 - 140	75 - 245	160 - 260	240 - 380 +	330 - 400 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 私人职业助理薪酬已包含基本工资和其他福利
- 内部助理的典型福利包括根据绩效评估的奖金

生命科学



中国

中国对生命科学人才的需求每年持续增长。我们预计今年市场上将有更多的新机会，部分原因涉及到国际制药组织的并购。

体外诊断（IVD）是一个广受欢迎的领域，我们预计这一领域会持久增长，包括其中新兴的肿瘤IVD业务。

新药管道对具有监管能力和门诊操作能力的关键技术人才需求极高。由于政府的政策制定和全球制药公司的认可，此领域保持着一贯的增长势头，方便对新药合规性注册的关键需求。

雇主仍在海外寻找研发人才。然而，我们预计许多组织将重新评估此策略，以应对海外招聘的成本上升，如住宿、学校和交通方面。本土制药公司在政府和各种投资集团的帮助下，在药物研发项目中也变得越来越有竞争力。

2017年，跨国公司越来越重视在电子商务平台开发有效的产品策略，以增加营收。我们希望这可以吸引那些在线销售业绩良好的应聘者。

香港

去年政府医疗保险政策的合并收购和对制药更强的监管力度，使招聘市场非常活跃，这将在今年继续。

在2017年，我们会看到更多的监管专业人才招聘。他们应具备客户医疗保健和OTC产品的相关知识，以帮助公司适应香港对医疗保健产品的法规变动。

在整个行业中，我们还预计市场对产品经理和销售专家的大量需求，来支持今年的产品发布。

对初级和中级医疗专业人员的需求将在2017年保持强劲。越来越多的职位需要技术资格和生命科学相关的博士水平，这也是日益复杂的人才市场的一种映像。

去年，求职者更愿意接收永久职位，但我们认为情况正在转变，许多应聘者现在更偏向合同或临时职位。

日本

一些已在2016年涨薪的职位，由于对优秀人才的激烈竞争，今年公司支付给他们的薪酬仍将有所提升。

医学联络（MSL）人才将在市场上继续紧俏。

随着药物建立新的治疗领域，他们需要额

外的MSLs以帮助发达到科学界。MSL人才应该具备针对性治疗领域的经验，如肿瘤学或免疫学，以提高获得面试的几率。

临床项目经理也很受欢迎。雇主希望应聘者具有良好的临床开发和管理经验，此外，应聘者还应展示出扎实的药物开发知识。

另一持续趋势是企业外包给合同研究公司（CRO）。去年很多合同研究公司提升了薪酬待遇，以吸引留住现有员工。我们预计，今年市场仍是竞争的氛围。我们还希望看到CRO对那些扩张业务的制药和医疗设备公司，开展更多的安全和质量保证相关的项目。

由于日本政府要求为每一种主要药物提交HTA评估，我们预计会看到更多涉及健康经济和市场准入的商业职位。

马来西亚

随着马来西亚政府积极开发，使柔佛、马六甲和滨城发展成为主要的制药和医疗中心，我们预测来年将是招聘市场积极活跃的一年。这些中心的建立使很多公司制定销售策略，也为销售人员创造了新的就业机会。

一些跨国制药公司正搭建制造厂，明年完工。我们预计这些公司大部分将在今年举办招聘会吸引新员工，这描绘了本地应聘者乐观的就业前景。

本土制造商将继续专注于开发、推出本品牌的非专利仿制药和草药产品。当地生产包括大约30%国内产品和70%马来西亚没有的进口药品。

我们预计，由于公司全神贯注于填补高级管理岗以进一步稳定其商业活动和业务，开放的岗位会集中于商业或技术导向岗。

“在中国，新药管道对具有监管能力和门诊操作能力的关键技术应聘者需求极高。”

生命科学

新加坡

对于流动的应聘者来说，新加坡的生命科学招聘前景非常理想，对具有杰出领导能力的当地人才有着强烈需求。

在生物制造业，我们看到更多的专业人才竞争，尤其是具有校验、质量和微生物专业知识的应聘者。

医疗专业人员是去年整个生命科学行业中最紧俏的应聘者，在今年仍旧保持高需求状态。全球制药公司量身定做适合亚洲领导人的参与策略，努力在本地蓬勃发展的新兴市场中获得临床优势，保持较高的招聘水平。向制药行业转型的新加坡医工是最受欢迎的应聘者。

新加坡食品和营养研发中心正进行大手笔的投资。营养与消费者健康大公司在寻找从事研究、监管、临床营养和商务功能的应聘者。对优秀人才的竞争十分激烈，所以薪酬不断攀升。

总的来说，生命科学行业（包括医药代表）的薪金已经稳定。雇主正用新的奖励结构取代大额奖金以留住并激励员工。

“营养与消费者健康大公司在寻找从事研究、监管、临床营养和商务功能的应聘者。”

商业	地区经理	销售总监	医药代表	客户经理	地区销售经理
中国	2,000 - 4,000	900 - 1,500	100 - 300	250 - 400	350 - 600
香港	1,300 - 4,000	1,200 - 2,300	144 - 455	390 - 520	455 - 754
日本	19 - 30	12 - 20	6 - 12	6 - 12	10 - 18
马来西亚	216 - 324	180 - 240	42 - 55	66 - 96	96 - 108
新加坡	200 - 300	180 - 250	40 - 60	70 - 90	80 - 120

	区域销售经理	产品经理	市场助理	市场经理	市场总监
中国	500 - 800	350 - 550	150 - 300	600 - 800	900 - 1,700
香港	500 - 850	300 - 850	180 - 300	585 - 975	900 - 1,600
日本	12 - 20	8 - 14	6 - 9	10 - 14	14 - 25
马来西亚	102 - 132	84 - 135	42 - 55	72 - 120	102 - 144
新加坡	100 - 180	75 - 100	45 - 65	75 - 95	110 - 150

	业务拓展经理	业务拓展总监	公关/企业传播
中国	500 - 800	900 - 1,800	300 - 600
香港	450 - 900	900 - 1,600	300 - 845
日本	10 - 14	12 - 18	8 - 15
马来西亚	78 - 110	102 - 180	72 - 200
新加坡	80 - 150	145 - 200	75 - 240

	SFE专员	医药信息	MSL (商业)	临床专员
中国	150 - 220	150 - 350	200 - 400	200 - 400
香港	240 - 390	156 - 360	180 - 585	350 - 780
日本	8 - 12	5 - 12	7 - 12	6 - 9
马来西亚	N/A	N/A	66 - 100	66 - 100
新加坡	70 - 100	90 - 200	70 - 180	70 - 120

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金

生命科学

技术	GCP经理	GMP经理	GLP经理	质量控制经理	药物警戒经理
中国	N/A	N/A	300 - 400	300 - 400	300 - 500
香港	N/A	N/A	N/A	360 - 585	390 - 585
日本	10 - 16	10 - 16	10 - 12	10 - 12	10 - 18
马来西亚	N/A	N/A	N/A	80 - 100	80 - 100
新加坡	125 - 160	80 - 115	65 - 95	80 - 120	80 - 120

	医药事务主管	医药事务经理	医药事务总监	药物安全经理	药物安全高级专员
中国	250 - 400	400 - 550	800 - 1,200	350 - 450	150 - 250
香港	260 - 455	494 - 845	780 - 1,200	390 - 494	234 - 390
日本	8 - 14	12 - 25	15 - 35	10 - 15	8 - 11
马来西亚	N/A	100 - 170	210 - 290	N/A	N/A
新加坡	N/A	160 - 250	220 - 300	210 +	130 - 200

	临床事务专员	监管事务经理	监管事务总监	科学事务经理	临床研究助理
中国	140 - 280	300 - 800	600 - 1,300	N/A	70 - 150
香港	195 - 390	390 - 819	715 - 1,300	420 - 750	260 - 494
日本	5 - 9	8 - 14	16 - 22	10 - 14	4 - 6
马来西亚	60 - 90	85 - 140	150 - 240	75 - 120	42 - 60
新加坡	60 - 90	80 - 140	150 - 240	75 - 120	50 - 70

	高级临床研究助理	临床研究经理	项目经理	研究监督员	临床研究总监
中国	150 - 250	250 - 500	250 - 400	150 - 300	700 - 1,000
香港	455 - 546	494 - 650	650 - 780	195 - 300	910 - 1,200
日本	6 - 8	12 - 16	12 - 18	6 - 8	14 - 24
马来西亚	60 - 84	84 - 110	84 - 110	N/A	N/A
新加坡	70 - 90	90 - 120	90 - 140	50 - 70	150 - 200

	数据管理专员	数据经理	SAS程序员	生物统计学经理	科学家
中国	60 - 150	150 - 350	80 - 250	400 - 600	200 - 300
香港	N/A	N/A	N/A	N/A	260 - 494
日本	6 - 10	10 - 12	6 - 10	7 - 12	6 - 8
马来西亚	N/A	N/A	N/A	N/A	48 - 60
新加坡	60 - 70	70 - 90	60 - 90	120 - 150	50 - 60

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金

生命科学

技术	资深科学家	理论研究院	研发总监	产品医生	医学编辑
中国	350 - 500	600 - 1,300	850 - 3,000	300 - 500	150 - 350
香港	455 - 550	600 - 1,300	850 - 3,000	276 - 600	325 - 600
日本	8 - 10	12 - 17	18 - 30	13 - 25	6 - 12
马来西亚	60 - 90	N/A	198 +	N/A	N/A
新加坡	60 - 100	80 - 150	210 +	150 - 250	70 - 90

	应用专家	技术支持专家	MSL (专家)	HEOR/ 市场准入专员	HEOR/ 市场准入经理
中国	100 - 200	100 - 300	150 - 350	250 - 400	400 - 700
香港	144 - 300	180 - 336	390 - 585	N/A	520 - 910
日本	4 - 9	4 - 8	7 - 15	5 - 8	8 - 14
马来西亚	30 - 60	48 - 80	72 - 150	72 - 96	96 - 180
新加坡	39 - 78	52 - 104	75 - 180	130 - 230	230 - 300

	HEOR/ 市场准入总监	CMC专家	实验室总监	实验室经理	实验室专员
中国	800 - 1,200	100 - 200	500 - 800	300 - 450	100 - 300
香港	960 - 1,400	N/A	540 - 840	360 - 600	180 - 336
日本	14 - 23	8 - 12	12 - 16	8 - 13	4 - 7
马来西亚	180 +	N/A	102 - 145	78 - 102	25 - 48
新加坡	250 +	180 - 250	104 - 156	65 - 105	39 - 65

	生物学家	药物化学家	转化服务科学家	DMPK/ 药理学专家
中国	200 - 400	100 - 300	200 - 400	200 - 400
香港	240 - 500	240 - 456	N/A	240 - 456
日本	4 - 8	4 - 8	7 - 12	7 - 12
马来西亚	60 - 120	62 - 120	N/A	N/A
新加坡	65 - 156	70 - 180	N/A	65 - 156

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金

制造与运营



中国

制造与运营的薪酬预计今年将保持相对稳定。2016年初，中国政府发布了新的五年计划，旨在提高效率并排出低端制造能力。鼓励创新、支持并购，以吸收领先的海外技术，该计划有望帮助本土公司对跨国公司发起强大挑战。

主要资源和化工公司期待新一年的兼并收购，这些交易的价值甚至比2016年更高。并购活动使员工的流动率有所降低，雇主今年可能只聘用关键员工。然而，具有扎实并购经验的优秀人才仍会被大公司招募。

快速消费部门在本土公司和跨国公司之间经历了大量的并购活动。本土公司有望从跨国公司获得市场份额，从而为质量监控和合规背景的应聘者创造了就业机会。

在电信和电子行业，中国制造的移动设备在2016年销售额大幅增长。我们预计，这在今年会创造新的就业机会。

许多专注于可穿戴和VR设备的中小型公司表现出稳定增长的态势，风险投资家为其投资。这些资金流动意味着公司更有能力提供优渥的薪酬来吸引优质人才。

医药和医疗器械制造商正寻找具有固体药物相关生产实践经验的应聘者。然而，在考虑是否接受职位的时候，他们可能认为工厂较差的地理位置是一个挑战。

继2016年有所改善的经营状况，今年中国汽车行业的招聘有望持续进行。然而，应聘者需要充分利用市场条件，弹性处理工作地点。

去年通用机械行业历经了艰难的一年，但来年仍面临更多挑战。生产低端传统产品的公司预计将面临严重的利润压力。但求职者仍然能够从研发有效自动化解决方案的公司找到新的工作机遇。

我们预计今年制造业的雇主将投资其商业功能，这可能会为业务拓展和新市场洞察方面的应聘者创造新的职务。

日本

领先的日本汽车制造商享有巨大利润，反过来又为零部件供应商创造了一系列机会。这对许多电子和半导体供应商来说是个好消息，因为他们正遭遇全球竞争日益激烈的压力。除此之外市场另有积极条件，一些国际公司也在日本落实办事处，进入该国大型汽车公司的市场，这对具有汽车行业经验的应聘者产生了强烈的需求。

随着日本制造商不断创新并投资创新技术，新的市场正在开放。机器人是正在成长的最热门领域之一。机器人技术公司在吸引全球顶尖公司（包括日本大公司在内）的投资。掌握对口专业技术和经验的应聘者，在来年的招聘市场中有望看到一系列有趣的工作机会。

在化工行业，随着公司在寻求新的方式占据市场，对人才的竞争日益激烈。同时，并购也越来越常见。这导致了行业内的企业重组和员工更剧烈的流动，这种情况将持续全年。

随着公司日益壮大，对人才的需求也持续强劲，制造业和运营市场的人才短缺也只会增加。日本劳动力老龄化的状况更恶化了雇主面临的挑战。即使是业界顶尖的雇主，也越来越难雇用充足的年轻日本工程师。因此，那些寻求在全球拓展业务的日本公司，招聘外国工程师的数量明显增加。外籍人士必须具备良好的学历背景和日语沟通能力。

“在中国，许多专注于可穿戴和VR设备的中小型公司表现出稳定增长的态势，风险投资家为其投资。”

制造与运营

马来西亚

吸引应聘者的注意力，对马来西亚雇主来说仍将是一个困难，特别是那些位于偏远地理位置的工厂。许多领域里都存在技术短缺的情况，但以需要专业技能和经验的工作为甚。整个人才市场资源丰富，但为了吸引并留住关键岗位的优秀应聘者，雇主必须开放一套创造性的薪酬福利或考虑雇用外籍人士。

我们预计今年市场需求最大的专业技术有自动化、流程改进、工业工程和研发。技能提升和价值流职位方面，评价较高的专业资格包括绿皮书安全、精益和六西格玛认证。

对国外初创公司和当地的资本支出项目来说，具有强大的项目管理背景的应聘者需求也日益旺盛。

我们正看到医疗设备、药品、化学物品和食品制造方面的大量人才需求。森美兰、柔佛和滨城的新制造中心也在发展，这推动了招聘活动的增多。

当地化工部门利用马来西亚的自然资源进行扩张。一些收入增长的特定领域包括特种化学品、石油化工和油脂化学产品（从

植物和动物脂肪中提取）。

另一方面，由于中国同行的价格竞争和某些原材料的匮乏，马来西亚金属和钢铁行业面临着挑战。钢铁制造商正采用一些削减成本的措施来挣扎生存，例如减少项目预算。

由于成品削减、工厂关闭迁移，今年半导体、消费性电子产品、重型和汽车行业的招聘会保持节奏放缓。

“吸引应聘者的注意力，对马来西亚雇主来说仍将是一个困难，特别是那些位于偏远地理位置的工厂。”

汽车

生产	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 150	150 - 280	250 - 450	500 - 1,000
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 25
马来西亚	40 - 70	70 - 90	120 - 180	300 - 360

工程师	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 150	150 - 280	250 - 500	500 - 1,000
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 20
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360

研发	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 250	180 - 300	300 - 700	700 - 1,200
日本	4.5 - 8	7 - 9	8 - 10	12 - 18
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360

质量	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 150	150 - 250	250 - 450	450 - 800
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 200	300 - 360

销售与市场	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	90 - 150	150 - 300	300 - 700	600 - 1,200	1,000 - 2,000
日本	4.5 - 9	N/A	8 - 12	10 - 25	N/A

管理层	总经理
中国	800 - 2,000
日本	15 - 25

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

制造与运营 航空

生产	工程师	主管	经理	总监	
中国	120 - 180	150 - 300	250 - 600	600 - 1,000	
马来西亚	40 - 70	60 - 80	180 - 300	360 - 600	

工程	工程师	经理	总监	
中国	150 - 300	400 - 600	650 - 1,200	
马来西亚	90 - 120	180 - 300	400 - 600	

研发	工程师	经理	总监	
中国	200 - 300	300 - 800	700 - 1,500	

质量	工程师	主管	经理	总监	
中国	120 - 250	250 - 350	500 - 700	700 - 900	
马来西亚	60 - 90	90 - 120	180 - 240	N/A	

销售与市场	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	180 - 250	250 - 350	350 - 800	700 - 1,200	1,500 - 3,000

管理层	总经理	首席技术官	首席运营官	首席执行官
中国	1,200 - 2,500	1,500 - 2,000	2,400 - 4,000	3,000 - 5,000

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

制造与运营 化学与材料

生产	工程师	主管	经理	总监
中国	120 - 200	150 - 300	300 - 600	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

工程	工程师	主管	经理	总监
中国	120 - 180	150 - 300	300 - 500	500 - 1,500
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

研发	工程师	主管	经理	总监
中国	150 - 250	250 - 450	400 - 800	800 - 2,000

质量	工程师	主管	经理	总监
中国	120 - 180	180 - 300	300 - 600	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 18

销售与市场	工程师	主管	经理	总监
中国	150 - 200	200 - 400	350 - 700	600 - 2,000
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15

管理层	总经理	首席技术官	首席运营官	首席执行官
中国	800 - 2,000	1,500 - 5,000	2,500 - 4,000	4,000 +
日本	15 - 25	N/A	N/A	N/A

医疗器械/制药

生产	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 180	180 - 350	350 - 500	600 - 1,500
马来西亚	40 - 80	60 - 80	180 - 300	400 - 600

工程	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 180	150 - 300	300 - 500	600 - 1,400
马来西亚	40 - 80	60 - 80	180 - 300	350 - 600

质量	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 180	150 - 350	350 - 500	600 - 1,400
马来西亚	40 - 80	60 - 80	200 - 350	400 - 600

供应链	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 180	150 - 300	300 - 500	600 - 1,400

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

制造与运营 快速消费品

生产	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 140	130 - 220	250 - 600	550 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 90	130 - 195	300 - 360
工程	工程师	主管	经理	总监
中国	100 - 140	130 - 220	250 - 600	550 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 80	80 - 100	120 - 180	240 - 360
研发	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 130	150 - 220	300 - 600	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 90	120 - 180	180 - 300
质量	工程师	主管	经理	总监
中国	90 - 150	130 - 210	250 - 600	600 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 8.5	8 - 12	10 - 15
马来西亚	40 - 70	70 - 90	120 - 180	180 - 300
管理层	总经理	首席运营官	首席执行官	
中国	800 - 1,500	N/A	N/A	
日本	15 - 50	30 - 50	40 - 60	

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

制造与运营 重工业

生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	100 - 150	150 - 220	250 - 400	500 - 1,000	1,000 +
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360	360 - 500

工程	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	100 - 150	150 - 240	300 - 500	500 - 1,000	N/A
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360	400 +

研发	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	120 - 180	150 - 250	300 - 500	500 - 1,000	1 - 1,200
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	N/A

质量	工程师	主管	经理	总监
中国	100 - 150	150 - 200	300 - 500	500 - 800
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15
马来西亚	60 - 90	90 - 120	120 - 180	240 - 360

销售与市场	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	120 - 300	200 - 300	400 - 600	700 - 1,000	1,000 +
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	N/A

管理层	总经理	首席运营官	首席执行官
中国	1,000 - 2,000	N/A	1,000 +
日本	12 - 30	15 - 30	20 - 35

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

生产	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	80 - 150	130 - 250	200 - 750	700 - 1,200	1,000 - 1,500
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	450 - 700
工程	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	100 - 160	150 - 300	250 - 800	750 - 1,500	1,000 - 2,000
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	450 - 700
研发	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	100 - 160	150 - 300	250 - 800	750 - 1,500	1,200 - 2,000
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	N/A
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	N/A
质量	工程师	主管	经理	总监	
中国	80 - 150	150 - 250	250 - 750	700 - 1,500	
日本	4.5 - 6	6 - 8.5	9 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 360	
销售与市场	工程师	主管	经理	总监	副总裁
中国	100 - 160	140 - 250	200 - 850	800 - 1,500	1,000 - 2,500
日本	4.5 - 6	7 - 9	9 - 12	12 - 15	N/A
管理层	总经理	首席技术官	首席运营官	首席执行官	
中国	1,000 - 2,000	1,500 - 3,000	2,500 - 3,500	4,000 +	
日本	12 - 30	N/A	20 - 30	20 - 35	
项目管理	工程师	主管	经理	总监	
中国	80 - 180	150 - 200	200 - 600	600 - 1,200	
日本	6 - 8	7 - 9	10 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 100	120 - 180	300 - 420	
卓越运营	经益生产管理专员	经益生产管理经理	六西格玛专员	六西格玛管理(黑带)	
中国	200 - 300	300 - 700	200 - 400	400 - 800	
日本	6 - 8.5	8 - 12	6 - 8.5	10 - 15	
马来西亚	80 - 180	180 - 300	180 - 240	300 - 420	
设施/EHS	工程师	主管	经理	总监	
中国	80 - 150	140 - 200	200 - 600	600 - 1,000	
日本	6 - 7.5	7 - 9	9 - 11	11 - 15	
马来西亚	40 - 60	60 - 80	180 - 240	N/A	
供应链	工程师	主管	经理	总监	
中国	100 - 180	150 - 250	200 - 700	600 - 1,200	

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型的薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

制造与运营 机械

生产	工程师	主管	经理	总监	
中国	80 - 150	130 - 250	250 - 500	500 - 1,200	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	

工程	工程师	主管	经理	总监	
中国	100 - 200	200 - 300	300 - 700	700 - 1,200	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	

研发	工程师	主管	经理	总监	
中国	100 - 220	200 - 300	300 - 700	700 - 1,500	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	

质量	工程师	主管	经理	总监	
中国	80 - 150	140 - 230	250 - 700	700 - 1,200	
日本	4.5 - 6	7 - 9	8 - 12	12 - 15	
马来西亚	40 - 70	70 - 120	180 - 240	300 - 450	

销售	工程师	主管 (地区经理)	经理 (区域经理)	总监	副总裁
中国	100 - 200	200 - 300	300 - 800	700 - 1,500	1,000 - 2,500
日本	5 - 9	N/A	8 - 12	10 - 15	N/A

市场	专员	主管	经理	总监	副总裁
中国	100 - 200	150 - 300	300 - 700	800 - 1,500	1,000 - 2,500
日本	5 - 9	N/A	8 - 12	10 - 15	N/A

管理层	总经理	首席运营官	首席执行官	
中国	1,500 - 2,500	2,000 - 3,500	4,000 +	
日本	12 - 30	20 - 30	20 - 40	

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

办公室专员



中国

2017年，对于行政、个人助理、执行助理和办公室经理等职位的办公室专业人才的需求将保持稳定。雇主越来越多地寻求具有多种职能的应聘者，可以同时进行多项任务，支持人力资源、财务、法律和销售职能。

无论是外国公司还是中国企业，经验丰富的多语言私人助理也非常紧缺，用来支持对接内外部的沟通。

随着中国对法律执业者的人才需求不断增加，具有法律职能或部门经验的办公室专业人员，也深受公司和私营企业的追捧。这一趋势将在2017年继续，因为公司会继续对法律合规团队及与相关支持部门投资。

和许多行业一样，新技术对办公行业产生了巨大影响，许多基本的行政任务和功能已逐步自动化。随着新技术的能力和应用迅速多样化，这种趋势很可能会继续甚至加速。建议办公室专业人员不断提升自己的数字技能。

香港

我们看到了大多数行业和部门对办公室专业人员的高需求，特别是行政人员。然而，大多公司的焦点是替代雇佣，而非增加总办公人数。

工资仍然较低，围绕语言和计算机技能招聘条件在提高，因为雇主希望从应聘者身上获得更多东西。金融服务中的大多数职位都需要中文语言技能，这种情况很可能贯穿一整年。学术资格和微软应用程序方面的丰富经验同样受到高度重视。

今年临时工市场预期将保持强劲。香港的全球性银行继续雇佣合同工来领导紧急的项目，以减轻在永久员工编制上日益增长的压力。

我们看到，给员工提供更多福利的雇主数量有所增加，来维持合同工的工作积极性，例如提供医疗福利、增加年假津贴并支付高于市场平均的底薪。我们预测非永久员工的雇用模式将在来年进一步成熟，并在未来几年加强。

日本

咨询、法律和专业服务行业的雇主正指望聘请办公室专业人员。过去的是一个艰难的2016年，日本经济放缓，招聘市场凋敝，特别是银行和金融方面。市场的不确定使雇主对聘请长期员工持谨慎态度，但这为合同雇员和临时职位提供了强大的市

场，特别是法律秘书。

相反，市场对翻译和口译员的需求增加，并且从外部合同工转为内部、永久性职位。日本企业将愈加竞争，以期从供不应求的优秀笔译和口译员中争取到应聘者，雇为永久雇员。

快速增长的旅游市场也激发了对日英双语人才的需求。销售助理和管理职位也需要英语人士。所有行业中在寻求海湾商业机会的公司都需要翻译和口译，来帮助外籍高管和日本高管。

同时，酒店业、制造业和零售业中的客户服务招聘在蓬勃发展。对客服专员、执行助理和翻译&口译员的强劲需求，使这些职位的薪资略有增长，但总体来说，薪酬基本保持不变。我们还预测，除非经济形势突然变动，临时雇佣的趋势将持续下去。

马来西亚

马来西亚的办公室人员招聘市场仍然相对坚挺，我们预计这一年将继续。然而，公司侧重于降低成本，这意味着应聘者要调整他们的薪资预期。

具有强大项目管理和时间管理技能的行政助理需求强劲，来提供对高级管理人员的业务支持。

由于跨国公司在马来西亚开设新办事处，这创造了今年办公室管理的工作机会。成功的应聘者可能需要兼任双重甚至三重职务，因为公司严格控制招聘预算。他们应向高级管理层提供支持，同时监督办公室管理，并为人力资源、采购和财务部门提供行政协助。

2017年，公司仍将觅至双语或三语的行政和私人助理。因为公司日益倚重应聘者能兼任口译和翻译，韩语和普通话技能受到高度重视。

为了在这个充满竞争的领域脱颖而出，求职者如果在相关领域进行过专业培训，可能会有更多机会获得工作。

“香港的酒店业、制造业和零售业中，客服招聘活动蓬勃发展。”

办公室专员

新加坡

我们看到越来越多的新加坡创业公司，创造了对组织有序的办公室经理和执行助理的人才需求，来设立并管理办公室。

去年办公室专员人才市场的强度有所下降，但在过去几个月，特别是临时工作人员，个人和行政助理的热度回升。工资是评估工作的一个因素，但我们的研究表明，办公室专员离开一份工作，则是为了寻求提高其职业技能和职业进步。

普遍来说，在未来一年，我们预计金融服务的雇主，对企业行政专业人员的需求将保持稳定；法律服务公司、教育、交易和技术行业。应聘者应做好同时为多个经理提供行政支持的准备。

一般的管理支持市场仍然坚挺，部分归因于员工频繁的更替率。2017年这种情况将继续，但薪金仍将保持市场价格。由于雇主更注重员工所适合公司的职业性格，而非依赖其带来的职位技术，所以应聘者还应准备好面临更激烈的职位竞争。

“在未来一年，新加坡金融服务业的雇主，对企业行政专业人员的需求将保持稳定。”

行政	行政助理 (6-12个月)	行政助理 (12个月以上)	项目行政助理 (3年以上)	办公室主任	项目协调员
中国	35 - 54	54 - 90	80 - 160	200 - 500	65 - 120
香港	140 - 180	180 - 300	180 - 300	300 - 600	200 - 300
日本	3.5 - 4	3.5 - 5	N/A	5 - 12	4 - 6
马来西亚	18 - 26	26 - 42	48 - 72	120 - 180	42 - 54
新加坡	25 - 40	40 - 50	50 - 65	65 - 100	40 - 50

行政/专员	数据录入操作员	销售协调员	录入员	医疗秘书	翻译员
中国	N/A	75 - 180	N/A	N/A	N/A
日本	3.5 - 4.5	4 - 7	N/A	N/A	4.5 - 8
马来西亚	18 - 24	36 - 48	N/A	N/A	54 - 84
新加坡	20 - 30	30 - 45	35 - 45	40 - 50	50 - 60

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

办公室专员

前台	前台 (12个月以下)	前台 (12个月以上)	前台/行政助理 (12个月以上)
中国	35 - 40	40 - 80	80 - 120
香港	130 - 180	180 - 380	180 - 380
日本	4 - 5	4 - 6	4 - 6
马来西亚	18 - 30	24 - 42	30 - 48
新加坡	25 - 35	30 - 40	30 - 40

秘书	秘书 (12个月以下)	秘书 (12个月以上)	团队秘书 (3年以上)	私人助理/ 团队秘书	执行助理 (为一人工作)
中国	40 - 65	70 - 250	80 - 180	130 - 260	260 - 500
香港	192 - 264	200 - 360	200 - 420	360 - 600	400 - 660
日本	4 - 5	4 - 7	4 - 7	4 - 8	4.5 - 10
马来西亚	18 - 26	36 - 48	48 - 54	60 - 84	60 - 96
新加坡	28 - 32	30 - 45	42 - 55	45 - 65	60 - 80

法务支持	法务支持 (2年以下)	法务支持 (2-4年)	法务支持 (4年以上)	私人法务助理
中国	50 - 75	80 - 130	130 - 200	N/A
香港	190 - 288	300 - 420	420 - 500	400 - 720
日本	4 - 6	5 - 6	5.5 - 7	5 - 7
马来西亚	24 - 36	36 - 54	54 - 72	54 - 66
新加坡	25 - 40	40 - 50	50 - 65	50 - 72

银行与金融支持	秘书	高级秘书	私人助理	执行助理
中国	130 - 200	200 - 360	195 - 260	400 - 650
香港	192 - 250	360 - 480	240 - 600	360 - 600
日本	5 - 7	6 - 8	7 - 9	7 - 12
马来西亚	36 - 54	54 - 66	60 - 72	72 - 96
新加坡	30 - 40	40 - 70	45 - 60	60 - 90

房地产与建筑支持	项目秘书/ 行政人员	驻地秘书/ 行政人员	设备管理员	合同管理员 (住宅)	客户联络员 (住宅)
日本	N/A	N/A	4 - 6	N/A	N/A
新加坡	35 - 50	40 - 50	30 - 40	40 - 55	40 - 45

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 薪酬不包括奖金
- 典型福利包括基于绩效的奖金部分

石油和天然气



中国

与世界其他地方一样，中国的石油和天然气行业招聘市场保持平稳，但我们预计2017年人才过剩情况会减缓。在2014年经济衰退市场衰落一段时间后，今年我们看到了一些连续回归。

应聘者在跳槽时仍需谨慎，他们的薪水预期也仍与当前市场吻合。他们愿意在没有加薪的情况下跳槽，有些时候甚至还会降薪。然而，大多数应聘者仍然会在考虑加入一家公司时，评估总体商业交易的可持续性。

在2017年，我们预测在中国，这个上游市场会继续保持稳定，没有新的项目预计上线。将有一些规模较小的项目，但并不会产生广泛影响，因为只要有可能，雇主还是希望内部招聘，充分利用现有职工。

我们非常期待看到一些新的机会在下游全年开放，特别是在石油和天然气的衍生品（如润滑油和燃料）的零售行业。具有品牌营销、业务发展或销售经验的应聘者将非常紧俏。业务拓展人才也被期望为公司海内外创造额外利润。

马来西亚

马来西亚的石油和天然气行业也遭受了世界各地很多市场相似的命运，招聘市场冻结于时代的趋势下。

该地区缺乏新的野地开发项目，加上深水 and 边缘地区开发的搁置，劳动力市场出现收缩。当地和外籍劳工都能感觉到这种情势，由于公司削减工资，许多外国人面前的是不明朗的未来。

然而，由于马来西亚低廉的房地产和劳动力，许多石油和天然气公司正寻求将业务从新加坡转移到吉隆坡。一些公司已经开始动作。我们将密切监测这一趋势，看看它在全年的发展情况。

随着OPEC最近宣布减少石油生产，我们仍持有油价持续复苏的期许。这将增加对2017后半年的投资。然而，我们预计短期内就业市场基本没有变化，因为恢复的信心和回归的投资，将取决于石油天然气价格至少持续六个月的价格回升。直到那时，我们才能期望看到停滞的项目恢复和新项目的开始。

新加坡

由于勘探几乎处于停滞状态，对新建和现有领域的投资达到历史最低水平，新项目的匮乏正在对就业造成损失。造船厂、承包商和原始设备制造商（OEM）之间相互

竞争业务，大多数客户正未雨绸缪削减非必要的职员。

2017年，拿外籍薪酬方案的雇工可能会减少，其中一些选择把外籍员工的薪酬方案换成本地薪酬方案。

由于新加坡经营成本相对较高（包括房地产和工资成本），我们看到石油和天然气行业的就业市场进一步紧缩。许多公司在相应削减新加坡的业务，有些正迁移到比较便宜的邻国，如马来西亚。

我们预计，目前趋势是应聘者会面对的较长职场空窗期，找到新的职位再继续。无论他们是被裁员还是合同期结束之后失业，当进入就业市场，很多人找新工作的时候遇到困难。相较于大量新的应聘者加入找工作大军，市场上缺乏新的工作机会。

然而，在艰难的市场条件下，石油和天然气行业仍然是新加坡就业市场的大雇主，并且尽管营收有所下降，在实施成本削减措施12-18个月之后，很多公司能够维持经营。

亚洲仍然被视为石油和天然气增长的主要市场之一，因此我们仍能看到，有技术背景的销售工程师和地区商务拓展经理人才需求旺盛。成功的应聘者还需要有一张强大的人脉网，特别是关注中下游市场的人脉关系，因为公司也在一个对手繁多竞争激烈的市场寻求优势。

度过了过去12个月的艰难，面前是充满挑战的一年，很明显，这个行业正历经近期最具变革性的时期之一。在关注点放在了削减产业链中每个环节成本的情况下，我们预计公司在短期内继续处理成本和投资问题。真正的挑战将围绕在公司短期降低成本的同时，仍保有长远战略以实现增长的能力。

“由于马来西亚低廉的房地产和劳动力，许多石油和天然气公司都希望将业务从新加坡转移到吉隆坡。”

石油和天然气 操作与生产

地质学家	应届生	高级职位	主管	经理
中国	80 - 150	150 - 300	300 - 400	450 +
马来西亚	36 - 45	80 - 120	140 - 180	200 +
新加坡	48 - 72	140 - 220	220 - 280	300 +

岩石物理学家	应届生	高级职位	主管	经理
中国	80 - 150	150 - 300	300 - 400	450 +
马来西亚	36 - 45	80 - 120	140 - 180	200 +
新加坡	48 - 72	200 - 260	260 - 350	350 +

油藏工程师	应届生	高级职位	主管	经理
中国	80 - 150	150 - 300	300 - 400	450 +
马来西亚	36 - 45	80 - 120	140 - 180	200 +
新加坡	65 - 72	120 - 200	250 +	300 +

石油工程师	应届生	高级职位	主管	经理
中国	80 - 150	150 - 300	300 - 400	500 +
马来西亚	36 - 45	80 - 120	140 - 180	200 +
新加坡	42 - 60	120 - 200	250 +	300 +

井泵交付	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 100	100 - 200	200 - 300	300 +
马来西亚	36 - 45	80 - 140	140 - 180	200 +
新加坡	42 - 60	100 +	180 - 220	350 +

钻井监督	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 150	150 - 250	250 - 400	400 +
马来西亚	N/A	80 - 120	140 - 180	200 +
新加坡	N/A	100 - 160	160 - 220	250 +

生产管理	应届生	高级职位	主管	经理
中国	50 - 100	100 - 200	200 - 400	400 +
马来西亚	36 - 45	80 - 120	140 - 180	200 +
新加坡	40 - 52	100 - 160	180 - 240	300 +

物流	应届生	高级职位	主管	经理
中国	50 - 100	100 - 250	250 - 350	350 +
马来西亚	36 - 45	65 - 96	96 - 120	140 +
新加坡	48 - 72	100 - 140	140 - 180	200 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 薪酬不包括奖金

石油和天然气 操作与生产

质量控制	应届生	高级职位	主管	经理
中国	50 - 100	100 - 200	200 - 400	400 +
马来西亚	39 - 45	65 - 96	96 - 120	140 +
新加坡	40 - 52	100 - 140	140 - 180	200 +

设备维护	应届生	高级职位	主管	经理
中国	50 - 80	80 - 200	200 - 300	300 +
马来西亚	36 - 45	65 - 96	96 - 120	140 +
新加坡	40 - 52	100 - 160	160 +	200 +

项目发展

项目经理	应届生	高级职位	主管	经理
中国	50 - 100	200 - 300	300 - 400	400 +
马来西亚	N/A	96 - 120	120 - 180	200 +
新加坡	N/A	140+	200 +	340 +

项目工程师	应届生	高级职位	主管	经理
中国	80 - 150	150 - 250	250 - 350	350 +
马来西亚	N/A	80 - 96	96 - 144	150 +
新加坡	32 - 54	100 - 120	140 - 180	250 +

合同管理	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 120	120 - 200	200 - 300	300 +
马来西亚	36 - 45	80 - 96	96 - 144	150 +
新加坡	32 - 54	100 - 120	140 - 180	250 +

商务经理	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 120	120 - 200	200 - 400	500 +
马来西亚	N/A	96 - 120	120 - 180	200 +
新加坡	N/A	140 - 180	180 - 300	300 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 薪酬不包括奖金

石油和天然气 项目发展

调试工程师	应届生	高级职位	主管	经理
中国	50 - 100	100 - 200	200 - 300	300 +
马来西亚	36 - 45	80 - 96	96 - 144	150 +
新加坡	48 - 60	100 - 120	140 - 180	250 +

业务拓展	应届生	高级职位	主管	经理
中国	80 - 150	150 - 250	250 - 400	500 +
马来西亚	36 - 45	80 - 96	96 - 144	150 +
新加坡	32 - 54	140 +	180 +	300 +

项目控制经理	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 120	100 - 200	200 - 300	350 +
马来西亚	36 - 45	80 - 96	96 - 144	150 +
新加坡	N/A	100 - 120	140 - 180	250 +

评估员	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 120	120 - 200	200 - 300	300 +
马来西亚	36 - 45	80 - 96	96 - 144	150 +
新加坡	32 - 54	100 - 120	120 - 150	180 +

规划员	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 120	120 - 200	200 - 400	400 +
马来西亚	36 - 45	96 - 120	120 - 180	200 - 250
新加坡	32 - 54	100 - 120	140 - 180	250 +

采购	应届生	高级职位	主管	经理
中国	80 - 150	150 - 250	250 - 450	450 +
马来西亚	36 - 45	60 - 80	80 - 100	120 +
新加坡	32 - 54	100 - 120	140 - 180	250 +

费用工程师	应届生	高级职位	主管	经理
中国	50 - 100	100 - 200	200 - 300	300 +
马来西亚	36 - 45	60 - 80	80 - 100	120 +
新加坡	32 - 54	80 - 100	120 - 160	180 +

投标经理	应届生	高级职位	主管	经理
马来西亚	36 - 45	80 - 96	96 - 144	150 +
新加坡	N/A	100 - 120	140 - 180	250 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

- 薪酬不包括奖金

石油和天然气 其它

综合控制工程师*	应届生	高级职位	主管	经理
中国	90 - 150	180 - 240	240 - 300	300 +
马来西亚	36 - 45	60 - 100	100 - 180	180 - 240
新加坡	38 - 55	144 +	240 +	350 +

海底工程	应届生	高级职位	主管	经理
马来西亚	36 - 45	80 - 110	100 - 180	200 +
新加坡	45 - 60	100 - 180	200 +	300 +

管道	应届生	高级职位	主管	经理
马来西亚	36 - 45	80 - 110	100 - 180	200 +
新加坡	45 - 60	100 - 144	144 - 180	200 +

海事/造船	应届生	高级职位	主管	经理
中国	90 - 150	180 - 240	240 - 300	400 +
马来西亚	39 - 55	60 - 80	80 - 120	150 +
新加坡	45 - 60	100 - 144	144 - 180	200 +

安全工程师	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 120	120 - 180	200 - 300	350 +
马来西亚	36 - 45	60 - 80	80 - 120	150 +
新加坡	45 - 55	100 - 144	144 - 180	200 +

健康、安全和环境	应届生	高级职位	主管	经理
中国	60 - 120	120 - 200	200 - 400	400 +
马来西亚	36 - 45	60 - 80	80 - 120	150 +
新加坡	45 - 55	100 - 144	144 - 180	200 +

潜水器管理	应届生	高级职位	主管	经理
马来西亚	42 - 48	80 - 180	250 - 300	300 +
新加坡	45 - 60	120+	180 +	300 +

驻地工程师	应届生	高级职位	主管	经理
中国	80 - 150	150 - 250	250 - 400	400 +
马来西亚	42 - 55	75 - 100	80 - 120	150 +
新加坡	30 - 50	100 - 144	144 - 180	200 +

驻地技术人员	应届生	高级职位	主管	经理
马来西亚	42 - 48	60 - 80	80 - 120	150 +
新加坡	30 - 45	80 - 120	120 - 160	180 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千为单位

• 薪酬不包括奖金

* 包括土木/结构/机械/电仪

采购与供应链



中国

电子商务行业推进了供应链人才招聘，以确保商品和服务被准时高效地交付。随着线上购物的数量日渐增加，消费者对优质服务的期望不断上升，对优秀人才的需求将在今年上升。

我们同时期望在一系列制造业，包括汽车、化学和生命科学行业，采购和供应链招聘市场也保持坚挺。

今年，雇主将寻找有采购和供应链技术知识的应聘者，特别是那些可以帮公司构建效率并将其提升到国际标准的双语人才。具有实践扎实供应商管理技能的经验丰富的高级人才，在市场上是最受欢迎的。这些经验和技能，对任何想进入管理岗并拥有优异表现的应聘者来说，都是至关重要的。

今年，应聘者将继续寻求跨国公司的工作机会，因为他们能搭载这些公司的经营之路，推动自己的事业。这包括与复杂流程管理框架、精致交付控制系统的接触和在跨国市场工作的机会，了解企业文化和客户交付习惯。

去年，雇主对采购和供应链人才设定了极高的门槛，我们预计这将在2017年适用。2016年延续下来，值得注意的趋势是，对中高级采购技能的应聘者需求仍旧很高，同时供应量分部人才需求维稳，并且主要集中在第三方物流（3PL）人才。

香港

我们预期香港雇主对今年的采购和供应链招聘采取谨慎态度，因为2016年经济增长放缓，零售业销售额下降。

在物流、补给、订单完成和规划等领域，传统供应链职位的招聘活动在2017年将基本保持一致。许多雇主将专注于控制今年的成本，因此我们不会期待平均薪资的大幅提升。在上述领域中，拥有订单完成技能的人才需求旺盛，同去年第四季度相似。这主要是由于竞争的行业环境，公司必须确保他们尽可能以最有效的方式向客户交付产品。

战略招聘也占有一席之地，使企业能够在整个供应链中进行更大的流程改进。许多公司致力于创造额外的运营效益，这需要能帮他们达到预期目标的应聘者。具有良好的实施改进业绩的应聘者能够要求更高的薪资。

我们预计采购市场对消费者领域和制造业的直接采购人才需求旺盛，因为许多公司希望通过有效管理原材料或成品的采购来

减少支出。

支出大量间接采购费用的公司，将通过战略采购和对关键服务的高效分类管理来降低成本。这两个专业可能会预见一些加薪，因为来年对应聘者的需求增强，而相应的人才供应会减少。

在2016年第四季度，具备“采购支付”软件知识的应聘者受到追捧，我们预计这将在2017年继续。这个领域的人才将承担帮助公司实现更高的采购流程效率的职责。

日本

知名公司和日益增长的电子商务初创公司，正在寻找合适的应聘者，帮助他们降低仓库运营的成本。成功的候选人需要找到途径，帮助这些主要零售、食品和饮料公司，通过卓越运营和kaizen模型来降低成本。

公司仍然低估了他们的主要的本地应聘者。然而，由于双语仓库人才的严重短缺，雇主今年必须愿意提供更高的薪金。另一种方法是，招募精通六西格玛或5S知识的卓越运营人才。

在需求规划领域，外国资本公司的海外业务对日本的销售和运营规划有一定影响，目的是最大限度地实现销售目标并减少长期库存。本土市场只有很少的规划专业人员，双语人才尤其短缺。因此，该部门仍是供应链人才市场中最高薪的职位。

间接采购仍是应聘者的热门领域。首先，2016年最后一个季度市场需求达到峰值，我们预计这将继续，特别是专攻信息技术的人才。出了采购和成本降低的知识之外，过程实施改进与系统集成是人才必须掌握的重要技能。

“香港采购市场对消费者领域和制造业的直接采购人才需求旺盛。”

采购与供应链

马来西亚

我们预计今年在采购和供应链上优质人才的需求会持续增长。然而，薪酬很可能保持稳定，2017年预计将无甚涨幅。

展望未来，我们推测很多跨国公司将继续在亚洲建立制造和供应链中心，马来西亚是一个首选的地点，因为其低廉的劳动力和有利营商的监管系统。这将对供应链行业的技术熟练工人催生旺盛的需求。精通实施流程和商业效率、物流管理的应聘者可以顺应时势，抓住市场机遇。

雇主继续寻找能够帮助他们了解周边国家（如新加坡和印度尼西亚）当地市场状况的应聘者。我们预计公司将开发招聘具有相关地区经验的外籍人士。

精益、六西格玛和Kaizen方法学背景的应聘者需求依然强劲。许多现有的跨国公司正在其运营中实施SAP，这刺激了对具有SAP经验的应聘者日益增长的需求。规划人才也很受追捧。这是一个精专的领域，人才供不应求，因此相较于市场其他职位，雇主支付的薪酬更高。

在采购部门，具有过程改进、变更管理和成本削减方面经验的人才，特别是有跨国公司工作经验的人才，将在2017年受到高度追捧。雇主愿意支付略高的薪水以招揽人才。

新加坡

新加坡仍是地区采购和供应链中心的优选地点。这个行业经历了重组、流程改进和系统建制。这些变更导致了采购、供应链和物流 / 第三方物流业内工作机会的增加，顾问与企业合作，就战略和流程改进提供建议。

在仍处于发展阶段的采购业中，我们看到很多来自金融服务、快速消费品和制药的公司，在廉价地区设立共享服务中心或卓越中心。随着这些地区处理日益增长的运营采购工作，我们看到专长于间接成本的战略类别经理的人才需求更加旺盛。

供应链一直是个比采购业更繁忙的招聘市场，随着这个行业不断发展、更为复杂，今年也会是这种局面。规划职位更频繁地进入市场，但不仅仅集中在供求关系，而是越来越多地集中在特定领域，如供应网络和分销规划。

在端到端供应链环境中拥有扎实供应链技能的专业人才是抢手货，因为他们需要管理整条供应链上各行各业的公司，特别是快速消费品和生命科学。随着新加坡公司

继续投资并建立低温物流、贸易合规和石油化工运营，我们预计今年会对有第三方物流经验的应聘者的进一步需求。

源源不断的第三方物流公司并购，使各公司专注于收购后的运营整合。这在很多方面都影响企业和应聘者。市场需要重新定义，因此公司正努力调整战略，而应聘者发现他们在做合并后的重复工作。我们预计这一段时期的调整将重塑2017年的招聘市场。

“在马来西亚，精益、六西格玛和Kaizen方法学背景的人才需求依然强劲。”



采购与供应链

采购

	首席采购官/ 采购主管	采购经理	品类管理经理	采购员
中国	700 - 1,200	300 - 600	250 - 400	150 - 200
香港	1,020 - 2,000	420 - 660	600 - 780	300 - 420
日本	17 - 25	8 - 13	7 - 12	3.5 - 8
马来西亚	300 - 480	130 - 195	104 - 156	52 - 91
新加坡	180 - 300	80 - 110	80 - 110	39 - 65

	采办总监	采办经理	采购总监	采购经理
中国	700 - 1,200	300 - 600	700 - 1,200	300 - 600
香港	720 - 1,200	420 - 650	720 - 1,020	360 - 600
日本	13 - 17	8 - 13	13 - 15	7.5 - 12
马来西亚	420 - 660	130 - 260	300 - 480	110 - 170
新加坡	200 - 250	80 - 110	156 - 220	70 - 90

供应链

仓库/配送	运营经理	配送经理	运输经理	仓库主管
中国	420 - 600	400 - 500	360 - 420	180 - 240
香港	420 - 600	420 - 600	360 - 520	300 - 420
日本	7 - 10	7 - 9	7 - 11	4.5 - 6
马来西亚	108 - 156	117 - 195	195 - 325	55 - 72
新加坡	65 - 91	65 - 105	65 - 105	52 - 72

	仓库经理	库存/库存控制
中国	240 - 360	144 - 192
香港	360 - 560	240 - 300
日本	7 - 8	4.5 - 7
马来西亚	96 - 144	65 - 91
新加坡	72 - 98	24 - 43

第三方物流	运营主管	运营经理	海/海洋货运 经理	航空货运经理	大客户经理
中国	80 - 180	180 - 350	180 - 300	180 - 300	144 - 280
香港	240 - 420	300 - 480	420 - 600	420 - 600	360 - 480
日本	3.5 - 6	6.5 - 8	7 - 10	4 - 7	7 - 10
马来西亚	36 - 72	84 - 120	104 - 132	104 - 156	130 - 180
新加坡	33 - 48	65 - 95	59 - 85	65 - 95	65 - 130

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

采购与供应链

供应链

运输	运营经理	运输经理	运输协调员
中国	250 - 400	150 - 280	80 - 130
香港	360 - 540	360 - 540	240 - 340
日本	6.5 - 10	6 - 9	4.5 - 6
马来西亚	78 - 143	75 - 104	30 - 58
新加坡	65 - 90	65 - 90	39 - 52

	车辆经理	车辆协调员	进口/出口文员	贸易合规经理
中国	180 - 300	144 - 216	96 - 144	420 - 600
香港	360 - 480	420 - 540	180 - 240	480 - 720
日本	5 - 7.5	4.5 - 6	3.5 - 6	8 - 11
马来西亚	109 - 260	26 - 52	26 - 52	195 - 312
新加坡	52 - 65	52 - 65	30 - 49	78 - 169

供应链	供应链分析师	供应链经理	供应链计划员	订单执行
中国	130 - 240	240 - 600	130 - 240	110 - 190
香港	264 - 360	540 - 780	325 - 480	325 - 480
日本	6 - 8.5	8 - 12	6.5 - 8	4.5 - 6.5
马来西亚	42 - 66	117 - 195	60 - 104	52 - 78
新加坡	48 - 66	72 - 120	48 - 72	36 - 60

	需求计划员	供货经理	物流经理	供应链总监
中国	130 - 190	240 - 500	200 - 400	600 - 1,200
香港	325 - 480	325 - 520	480 - 720	780 - 1,400
日本	7.5 - 9	6 - 10	8 - 12	14 - 18
马来西亚	52 - 114	130 - 195	104 - 195	240 - 480
新加坡	48 - 72	72 - 96	72 - 96	150 - 240

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利



中国

整个2016年，我们能感受到中国房地产市场的冷却，这对今年也会产生重大影响。

冷却的市场对计划今年增加中国市场份额的外国房地产商来说，是一个严峻的挑战。好消息是，现有的外资房地产公司仍在建筑、结构和工程方面进行招聘。具有资产和投资组合管理经验的应聘者应该会有更多的机会。

房地产大公司去年费时发展业务运营，具有正确工作心态的应聘者将在今年获得回报。变革包括新的员工标准的引进和深厚企业文化的发展。这些举措主要是由娱乐和酒店行业相关项目所推动。有望加入这些公司的应聘者需匹配企业文化，并表现出对这些项目的热情和愿景。迪斯尼项目是该职位文化的好榜样，在这个领域内愿景也在发挥作用。

香港

我们预计今年香港的房地产市场将重拾信心。随着对市场的信心恢复，很多公司将寻求在全年实现跨业多元的投资组合。

中国公司在港岛开设业务的数量也有可能飙升。这已导致岛上的楼价攀升，因此很多公司都迁往九龙。

在招聘方面，数据中心经理的需求在今年会增加，因为在关岛等低税地区的投资推动了对该技能的需求。

我们还预计，对出色的商业房地产应聘者的招聘热度需求会持续不退，然而当地应聘者拥有优先权。公司在寻找能够说写英语、粤语和普通话的三语或双语人才。同去年一样，我们预计雇主将寻求顶尖的资产经理和设施管理人才。

日本

今年，企业房地产服务（CRES）中外包服务的趋势将持续。虽然有利于外包行业，但这种趋势为设施管理（FM）和建设项目管理（PM）带来挑战。

房地产业的薪金稳定，但外包市场的薪资上涨导致了FM和PM职位的薪资下降。初中高各级职位都面临这个事实，我们预计2017年将依然如此。然而，PM公司则受益于公司规模削减和占地面积的缩小。

商业房地产行业的活动已经放缓，因为新的“甲级”物业供应明显过剩，而许多业主不愿意降低租金和租赁成本。因此，一些公司在办公室搬迁之前正采取“等等看”的态度。

政府仍然专注于发展旅游业，直到日本在2019年举办橄榄球世界杯和2020年奥运会。跨酒店、宾馆和酒店式公寓各界，正在建设新的物业成为国际连锁酒店。这对日本所有地区都产生了影响，特别是东京、京都和一些传统旅游景点，如北海道北岛和冲绳的亚热带岛。

仓库供应和物流设施方面的投资保持稳定，虽然越来越多的在线销售业务需要存储设施。

海外房地产项目的境外投资也在今年继续。由于日渐发展的东南亚拥有巨大的市场机遇，备受尊敬的日本建筑开发公司有能力承担大型项目。随着这些地区的国家财富水平的提高，人们对高端公寓、豪华酒店度假村和购物中心的兴趣也越来越浓厚。

新加坡

新加坡房地产市场继续感受到政府降温措施的效果。由于本地房地产供过于求，大开发商们转而去投资海外市场，而非新加坡。

同时，国外（特别是来自中国）的开发商，用高于竞争对手的出价得到即将开发的地块，投资新加坡的住宅市场。因此，该行业的薪水通常较低，事实上这些雇主支付的工资不及新加坡。

新加坡商业写字楼市场经历了一些重大的完备，并将迎来更多。供过于求的办公室空间会减少投资。从积极角度来看，公司可以抓住机会，用更低的成本迁移到更好的地区，并提升办公室装修。工业市场也面临供应过剩的可能，更多的制造业迁出了新加坡。

尽管如此，我们预计新加坡房地产市场将在2017年稳定。发展会缓慢，但国际投资仍会继续。房产和FM职位的需求也应该保持稳定，而负责A&A和资产增值工作的项目团队会有机遇。

“国外（特别是来自中国）的开发商，用高于竞争对手的出价得到即将开发的地块，投资新加坡的住宅市场。”

房地产

	经理 (2-5年)	经理 (5-10年)	高级经理	项目管理主管	房产管理总经理
中国	240 - 300	250 - 400	600 +	600 +	700 +
香港	240 - 360	360 - 480	450 - 900	900 - 1,200	1,250 - 1,850
新加坡	40 - 54	50 - 85	80 - 110	130 +	150 +

	中心经理-零售 (5-10年)	中心经理-零售 (10年以上)	设备经理- 软件服务 (2-5年)	设备经理- 软件服务 (5-10年)	设备经理- 软件服务 (10年以上)
中国	300 - 500	350 - 600	150 - 240	250 - 550	420 +
香港	440 - 670	670 +	240 - 360	360 - 600	600 - 960
日本	N/A	N/A	5 - 7	7 - 10	10 - 12
新加坡	60 - 85	100	50 - 60	70 - 110	120 +

	设备总监 (10年以上)	租赁经理 (2-5年)	租赁经理 (5-10年)	高级租赁经理	租赁总监
中国	500 +	150 - 260	260 - 450	400 - 600	700 +
香港	960 +	250 - 400	400 - 650	650 - 800	800 - 1,300+
日本	15 +	5 - 8	8 - 14	14 - 18	18 +
新加坡	180 +	50 - 65	60 - 90	90 - 120	140 +

	资产经理 (2-5年)	资产经理 (5-10年)	高级资产经理	资产管理总监/主管
中国	250 +	400 - 600	700 +	800 +
香港	270 - 415	450 - 750	750 - 1,200	1,200 - 2,500 +
日本	6 - 9	8 - 12	10 - 14	14 +
新加坡	65 - 80	80 - 120	100 - 140	145 +

	房产投资分析师	房产投资经理	房产投资助理	房产投资总监
中国	300 - 450	360 - 720	750 +	900 +
香港	340 - 550	550 - 900	900 - 1,250	1,250 +
日本	6 - 8	8 - 12	12 +	18 +

	并购测量师/ 经理 (2-5年)	并购测量师/ 经理 (5-10年)	高级并购测量 师/经理	并购总监
中国	200 - 250	400 - 600	600 - 800	900 +
香港	320 - 420	420 - 800	800 - 1,000	1,000 +
日本	8 - 10	10 - 15	15 - 18	18 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

房地产

	工料鉴定师, 非认证 (2-5年)	工料鉴定师, 认证 (5-10年)	高级工料 鉴定师-认证	工料鉴定师 总监-认证
中国	120 - 200	150 - 480	400 - 600	700 +
香港	300 - 400	400 - 600	600 - 800	800 +
日本	4 - 6	5 - 8	8-10	N/A
新加坡	45 - 65	65 - 105	95 +	135 +

房地产-客户方	项目协调员	助理项目经理	项目经理	高级项目经理	项目总监
中国	180 - 240	180 - 300	325 - 550	600 - 800	780 +
香港	240 - 360	360 - 480	480 - 720	720 - 1,200	1,200 +
日本	3 - 5	5 - 8	8 - 12	12 - 15	15 - 18
新加坡	45 - 60	70 - 95	80 - 120	110 - 200	180 +

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位
- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

销售与市场



中国

随着更多公司投资其数字和在线销售与营销项目，中国的数字产业将在2017年继续增长。我们期望线上线下公司在未来一年增加新的数字营销职位，以最大化增收机会。

在传统的零售业中，随着公司重组提高效率，会出现一些新的商店运营职位。

在中国的跨国公司将在2017年寻找厉害的销售专业人员，以填补北部和南部的职位。与经销商建立新的合作伙伴关系以及管理现有合同将成为重点。然而，公司的主要目标是变得更具成本效益，这意味着能推动硬交易的应聘者会受到高度重视。

从应聘者的角度看，我们预计销售和市场营销的需求将增加，他们希望从传统的快消和消费行业抽身而退，加入电子商务公司。繁荣的中国互联网界也催生了电子商务的职位需求。大多数成功跳槽的应聘者希望薪水上涨。如果薪水涨幅符合心理预期，很多应聘者也乐意在本地公司应聘。一些人喜欢在本土品牌做有趣的项目，这些公司提供非常有竞争力的薪酬包括股票期权，以得到更好的职称或工作机遇。

香港

拥有扎实的CRM和客户分析经验的应聘者将在2017年需求巨大，来帮助企业利用大数据分析消费者行为。考虑到香港极富挑战的经济环境，这种持续的趋势尤为重要。公司指望新员工协助实施创新战略，创造新的市场份额，并提升客户留存率。那些有能力将消费者洞察转化为商业机会的应聘者，将被支付高额的薪酬。

我们预计，2017年零售业将面临一系列的外部挑战，特别是奢侈品行业。2016年期间销售额多次连续下降，但业内防守反击动作不断，开发新的售点技术，预计来年在众多网店推出。这将催生对具有CRM、客户忠诚度计划和电子商务专长的人才需求。

我们预测保险部门对应聘者的需求也将增加。在未来推动数字分销的一年，客户体验和开发有效的营销沟通将是关键焦点。传统上，客户参与保险的水平一直很低，但公司决心提高客户满意度，并提升用户体验。拥有强大战略思维构建有效客户体验框架能力的人才将受到高度追捧。

在整体萎缩的销售市场中，香港销售人员有着明确的“换岗”思维。中小企业偕跨国公司一起开始摆脱其高管团队，并使用更年轻、有创造力和创新精神的人才取代他们。随着亚洲市场整体的变化，客户也

正积极寻求能够引导新业务版图并将能量带到团队的销售人才。这反过来最大程度地减少了人才市场储备，使客户的招聘更为艰难；虽然，服务业的跨国公司正在转向其他的商业中心，如新加坡和上海，更多的人才向活跃的市场转移，而其工资出人意料地减少。

日本

在未来一年，我们预计很多零售企业会很策略地有效利用资源。这意味着公司将与全球办事处密切合作，使其简化运营。

我们在2016年看到很多公司结构重组，导致很多后勤部门职位由海外分部管理。2017年，由于企业更注重盈利，会有更少的商店开业，并且一些零售公司关闭。这也将减少就业机会。

我们期待不仅消费者、快消、食品和饮料、零售等行业有大量动作，提供技术支持，如数字存储、云服务和软件开发的公司也要紧跟步伐。

应聘者对数字职位的兴趣仍然很强，特别是广告代理和广告技术公司的初级职位。中级职位的应聘者变的更加灵活开放，在不同的行业寻求新的工作机会。

各个级别的销售职位在2017年仍将流行，雇主通常专注于日本本地应聘者。

在2016年里约奥运会之后，世界的注意力转向了2020年的东京奥运会。公共和私营企业都在积极提高其营销能力。其他我们期待有大量动作的行业是酒店、旅行和旅游业。日本政府希望，截止到2020年，每年的游客数量从2500万增加到4000万。政府还公布了到2020年，海外游客总消费额为8万亿日元的目标一比去年的3.48万亿美元纪录高出一倍。私营企业将寻求又能力的人才，协助其在为完成目标而实行的公共举措中受益。

“应聘者对数字职位的兴趣仍然很强，特别是广告代理和广告技术公司的初级职位。”

销售与市场

马来西亚

在2017年，具有战略性精专技能并能够帮助公司开拓新市场的人才需求旺盛。我们还看到，公司正发展其薪酬结构，以创建全面并具有竞争力的薪酬方案，试图吸引更多数字科学和分析领域的高级雇员。

2016年对于很多员工和雇主来说，都是令人惊奇的一年。虽然很多公司重组并辞掉员工以渡过难关，特别是建筑房地产和石油天然气行业，招聘却没有停止。同贯穿2016年的大部分评论一样，马来西亚市场仍然是很多全球企业的首选目的地。无论是由于货币下跌或其他因素，许多跨国公司仍将其视为东南亚的理想启动平台。2016年创纪录的一轮融资大大有助于重振就业市场，2017年此积极影响将继续，有望吸引更多的国内投资。

供应链中的公司，汽车和重型制造部门仍在投资能为其创收的技术工人。与2016年稳步增长的快速消费品行业一样，上升势头将持续到2017年，“猎头”和经验丰富的业务拓展经理的人才需求不断增长。

整个2016，有战略规划和变革管理经验的应聘者被珍视，因为市场存在严重的人才短缺。随着公司努力保持自身灵活性，这一趋势将持续到2017年。

新加坡

从海外回国的经验丰富的新加坡专业人才需求非常旺盛。回国人才能够带来国际视野，对那些在寻求在新加坡但也在东南亚地区进军的本土公司来说，是一个理想选择。

我们预计新加坡在2016年各阶层的招聘后，2017年销售和营销领域将迎来另一个强劲的招聘年份。2016年后期，我们看到很多应聘者专注于寻求市场驱动型公司里的新机会。公司的稳定性一直是应聘者跳槽的主要动机。我们预计这一趋势将在2017年继续。我们还认为，来年许多雇主将寻求经验丰富的业务拓展和精专市场营销方面的应聘者。

2016年的热门行业肯定是电子商务、保鲜盒技术。我们预计，2016年数字营销人员、数字分析师、社交媒体专家和咨询销售人员的巨大需求将在来年继续。我们预测某些市场部门将投资其销售和营销功能，以提高本地和区域的市场占有率。

随着公司开始发展内部数字营销部门，数字营销的关注热度日益增加。企业越来越期待基于其数据生成能力来实施营销策略，这将在数字营销另一开辟大量机遇。公司相信，与客户的强化及个性化沟通将

带来新的收益流，并能够增加市场份额。对于很多各行各业的外国企业，新加坡是个对建设区域基地极富吸引力的地方，特别是中小型公司。我们将在2017年密切监测这一趋势。

“在新加坡，回国人才受到追捧。因为他们能够为那些寻求在新加坡和东南亚地区进军的本土公司，带来国际视野。”



销售与市场

市场营销	市场总监	市场经理	市场营销主管
中国	700 - 1,800	500 - 800	100 - 400
香港	1,000 - 1,600	500 - 900	210 - 360
日本	12 - 20	8 - 12	4 - 7
马来西亚	340 - 540	96 - 180	36 - 72
新加坡	160 - 300	90 - 180	39 - 65

	直销市场经理	渠道经理	全球品牌经理	产品/品牌经理	客户关系管理经理
中国	450 - 750	450 - 750	700 - 1,000	300 - 450	300 - 600
香港	480 - 780	550 - 700	900 - 1,500	480 - 870	400 - 800
日本	8 - 12	6 - 10	10 - 15	6 - 12	8 - 12
马来西亚	96 - 180	120 - 190	150 - 220	84 - 150	72 - 110
新加坡	70 - 150	70 - 150	100 - 180	70 - 150	85 - 130

广告	团队客户总监	客户总监	客户经理	客户主管	媒体策划
中国	650 - 1,000	400 - 800	280 - 500	130 - 250	N/A
香港	700 - 1,000	450 - 700	360 - 550	180 - 360	300 - 540
日本	12 - 18	10 - 15	8 - 10	4 - 7	4 - 7
马来西亚	190 - 300	120 - 190	72 - 120	36 - 72	42 - 72
新加坡	120 - 220	100 - 160	60 - 100	40 - 60	60 - 90

	执行创意总监	创意总监	艺术总监	广告文案
中国	1,000 - 2,200	700 - 1,100	300 - 500	150 - 250
香港	1,000 - 1,500	540 - 720	480 - 600	240 - 600
日本	10 - 20	7 - 12	5 - 9	5 - 8
马来西亚	230 - 360	170 - 230	170 - 230	48 - 96
新加坡	150 - 180	120 - 150	120 - 150	40 - 70

传讯	营销传讯经理	公共关系/传讯经理	内部传讯	企业传讯
中国	300 - 600	300 - 700	N/A	300 - 600
香港	400 - 600	300 - 540	360 - 540	540 - 720
日本	8 - 15	8 - 12	6 - 8	7 - 12
马来西亚	84 - 120	84 - 144	72 - 120	84 - 144
新加坡	70 - 150	80 - 160	80 - 160	80 - 160

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

销售与市场

数字营销	数字/在线 营销经理	电子商务经理	数字传播/内容经理	网站策划
中国	200 - 600	200 - 500	200 - 600	N/A
香港	480 - 840	480 - 840	480 - 780	240 - 420
日本	8 - 15	8 - 15	6 - 10	5 - 8
马来西亚	96 - 150	120 - 170	72 - 120	N/A
新加坡	80 - 180	80 - 180	60 - 100	60 - 120

市场研究	市场研究/ 消费者洞察总监	市场研究/ 消费者洞察经理	市场研究/ 消费者洞察分析师
中国	300 - 700	300 - 700	150 - 250
香港	500 - 1,200	400 - 800	300 - 600
日本	8 - 12	6 - 10	4 - 6
马来西亚	N/A	96 - 180	42 - 72
新加坡	160 - 250	100 - 180	60 - 90

零售	陈列经理	视觉陈列经理	服务运维经理	品类经理	客户服务经理	零售经理
中国	350 - 700	350 - 550	N/A	600 - 700	200 - 600	250 - 700
香港	480 - 750	420 - 720	380 - 540	400 - 600	360 - 480	720 - 840
日本	6 - 9	5 - 8	6 - 9	8 - 10	6 - 9	6 - 10
马来西亚	84 - 150	60 - 84	110 - 140	110 - 150	96 - 140	72 - 96
新加坡	70 - 150	70 - 130	N/A	100 - 200	60 - 100	80 - 120

销售	地区经理	区域销售总监	销售总监	业务发展经理	全国销售经理	销售运营经理
中国	1,000 - 2,000	600 - 800	600 - 1,200	300 - 700	600 - 800	260 - 500
香港	1,050 - 2,000	1,000 - 1,600	840 - 1,200	480 - 720	800 - 1,000	480 - 720
日本	15 - 50	15 - 25	15 - 25	8 - 20	12 - 18	6 - 10
马来西亚	300 - 480*	260 - 530*	216 - 480*	72 - 144*	150 - 230*	144 - 180
新加坡	250 - 500*	180 - 400*	150 - 300	80 - 250*	100 - 200	80 - 160

	区域销售经理	销售经理	广告销售	销售主管	销售工程师	内部销售
中国	150 - 500	100 - 230	150 - 600	N/A	N/A	N/A
香港	480 - 720	360 - 550	300 - 420	200 - 350	540 - 600	200 - 350
日本	8 - 12	8 - 12	5 - 10	5 - 10	6 - 9	4 - 8
马来西亚	96 - 160	84 - 144	72 - 120	36 - 66	66 - 96	42 - 78
新加坡	90 - 180	60 - 180*	40 - 100	40 - 100*	45 - 80	40 - 100

NOTES

- 薪酬都以当地货币计算
- 典型薪酬范围以千（日本以百万）为单位

- 所有的薪酬已包含基本工资和其它福利

瀚纳仕在亚洲

瀚纳仕是全球领先的专业招聘集团，其业务覆盖全球33个国家。

我们不断发展在亚洲的力量，目前，已在6个国家设立了12个办事处。过去三年间，我们的员工人数翻了一番，并将继续稳定增长，以帮助更多的公司实现其目标，并支持更多的人找到合适的工作，从而改变他们的生活。

瀚纳仕在亚洲所有运营的国家中均获得了全球领先的ISO 9001:2008认证，包括中国、香港、新加坡、马来西亚和日本。

我们庞大的候选人数据库使得我们的招聘顾问能够使用Google®搜索技术在全球范围内搜索候选人，从而在最短的时间内找到最合适的人选。此外，我们同LinkedIn®合作为我们提供了关于候选人市场的实时数据，对有意跳槽者进行行为趋势分析，并建立了拥有数百万名潜在候选人的人才库。我们很荣幸在LinkedIn上拥有超过150万粉丝——是招聘行业粉丝数最多的企业帐号。

4,400+

名候选人每年通过我们找到永久性职位

600+

每周有超过600名临时员工通过我们为雇主提供服务

600+

在亚洲地区拥有超过600名员工

12

在亚洲地区拥有12个办事处

10

在该区域拥有超过9年从业经验

荣誉奖项

2016 领英社交互动最活跃的全球招聘公司

日本“年度招聘流程外包服务供应商”——2015与2016年度亚洲猎头行业权威评选

“亚洲国家行业最佳猎头公司”——2016年度人力资源管理亚洲读者选择大奖

香港出色顾问“年度出色猎头”——2016年度亚洲全球招聘大奖

日本“年度银行行业猎头公司”——2015年度亚洲全球招聘大奖

新加坡“最佳猎头公司”——2015人力资源杂志“年度最佳人力资源服务机构”

马来西亚“最佳猎头公司”——2015人力资源杂志“年度最佳人力资源服务机构”

香港“国际行业最佳猎头服务供应商”——2015年度亚洲猎头行业权威评选

“亚洲国家行业最佳猎头公司”——2015年度人力资源管理亚洲R.E.D大奖

“大中华区最佳猎头服务供应商”——2014-2015年度HCM最佳人力资源服务供应商大奖

“年度最佳猎头公司”——2013与2014年度中国人力资源先锋奖

“亚洲最佳会计及财务人员猎头公司”——2012、2013、2014、2015与2016年度CFO创新奖

中国

北京

北京市朝阳区建国路81号
华贸中心1号写字楼601室
邮编: 100025
电话: +86 10 5765 2688
邮箱: beijing@hays.cn

上海

上海市石门一路288号
兴业太古汇香港兴业中心一座1205-1212室
邮编: 200041
电话: +86 21 2322 9600
邮箱: shanghai@hays.cn

苏州

苏州市苏州工业园区
华池街时代广场24号楼1506单元
电话: +86 512 6289 0288
邮箱: suzhou@hays.cn

广州

广州市天河区
珠江新城华夏路26号1508室
邮编: 510620
电话: +86 20 3811 0333
邮箱: guangzhou@hays.cn

香港

香港西九龙柯士甸道
西1号环球贸易广场66层
6604-06单元
电话: +852 2521 8884
邮箱: hongkong@hays.com.hk

日本

总部

日本东京港区
六本木一丁目6-1
泉花园塔楼28层
邮编: 106-6028
电话: +81 3 3560 1188
邮箱: info@hays.co.jp

新宿

日本东京新宿区
西新宿六丁目8-1
住友不动产新宿橡树塔14层
邮编: 163-6014
电话: +81 3 4579 9660
邮箱: shinjuku@hays.co.jp

横滨

横滨市神奈川县
西区Kitasaiwai 1-11-11
NOF横滨西口大厦2层
邮编: 220-0004
电话: +81 45 326 3130
邮箱: yokohama@hays.co.jp

大阪

日本大阪北区
堂岛1-6-20, 堂岛AVANZA6层
邮编: 530-0003
电话: +81 6 6457 7272
邮箱: osaka@hays.co.jp

新加坡

新加坡UOB 2号广场
莱佛士坊80号27号楼20室
邮编: 048624
电话: +65 6223 4535
邮箱: singapore@hays.com.sg

马来西亚

吉隆坡

马来西亚吉隆坡市
中心马来石油公司3号楼2304-5室
邮编: 50088
电话: +60 3 2786 8600
邮箱: kuala Lumpur@hays.com.my

双威

马来西亚雪兰莪州梳邦
再也市双威镇The Pinnacle大厦20层2A室
邮编: 47500
电话: +60 3 7611 8600
邮箱: sunway@hays.com.my

我们的业务覆盖

全球33个国家

澳大利亚

奥地利

比利时

巴西

加拿大

智利

中国

哥伦比亚

捷克共和国

丹麦

法国

德国

香港

匈牙利

印度

爱尔兰

意大利

日本

卢森堡

马来西亚

墨西哥

荷兰

新西兰

波兰

葡萄牙

俄罗斯

新加坡

西班牙

瑞典

瑞士

阿拉伯联合酋长国

英国

美国



@HaysSEAsia @HaysJapan



Follow Hays-China on We-Chat



Follow Hays on LinkedIn



Follow @Hays on Weibo

©Copyright Hays Specialist Recruitment Pte Ltd (Singapore) 2017. 瀚纳仕企业以及各个专业领域的H标志, 全球招聘专家, 瀚纳仕是全球招聘专家的标志都是瀚纳仕的注册商标。企业以及各个专业领域的H标志在各个国家都是受法律保护的原创新设计。瀚纳仕保留所有权利。未经过所有者书面许可, 不可复制或以电子等任何其他方式储存、重新制作或转载本指南的全部或部分内容。任何与本报告相关的未经许可的行为将有可能导致民事或刑事诉讼。

您可以在我们的官网上浏览本报告的PDF版本

hays.cn | hays.com.hk | hays.co.jp | hays.com.sg | hays.com.my